Canadian Heritage | Patrimoine canadien

Annual Report on the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act

2001–2002

CANADA'S DIVERSITY
Respecting *our* Differences

Canada

This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program
Toll Free Number: 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970
Fax: (819) 997-0880
TTY: (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New"
www.canadianheritage.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003
Catalogue No. Ci95-1/ 2002
ISBN 0-662-66999-1

103-03873/

Annual Report on the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act

2001–2002

Table of Contents

Introduction by the Honourable Jean Augustine v

Part I: Multiculturalism — A Canadian Value 3

Part II: Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* 9

Part III: Results Across the Government of Canada 13

Part IV: Canadian Arts, Culture and Heritage — A Story Celebrating our Diversity 37

Part V: Departmental and Agency Approaches — Examples of Best Practices 49

Part VI: Canada and the 2001 World Conference Against Racism 63

Part VII: Looking Ahead — Building a Stronger Canada Through Inclusion and Respect 69

Index of Federal Institutions 79

Federal Institutions 81

Secretary of State
(Multiculturalism) (Status of Women)

Secrétaire d'État
(Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Introduction by the Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)

Canada's population is diverse and complex. The federal government's Multiculturalism Policy encourages Canadians to embrace, accept and respect one another without regard to race, religion, origin or ethnicity.

There has never been a time in recent history when the values inherent in multiculturalism—equality, respect for human dignity and the peaceful resolution of differences—have been more critical than in the past year when two significant international events challenged us to rise to those values.

From August 31 to September 7, 2001, the Canadian government and a broad range of non-governmental organizations participated in the United Nations World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (WCAR) in Durban, South Africa. In an atmosphere of dissension, Canada stood firm, modelling its approach on its insistence on respectful discussion and negotiation as the most effective means of dealing with conflict. We can take pride in the significant work we did at home, to prepare for the Conference, and internationally, as an honest broker in the difficult discussions at Durban.

The WCAR was overtaken by the tragic events of September 11, 2001, which shocked and horrified people around the world. In the aftermath, in incidents that challenged our belief in Canada as a welcoming nation, Canadians on the whole held fast to their convictions of fairness and diversity. Perhaps most important, citizens met in a range of forums to discuss how best to build bridges of understanding and co-operation between communities. Although hurdles remain, we can find reassurance and hope in the fact that our history of multiculturalism set the tone for thoughtful discussion about the best ways to live together in such times.

I am proud to present the 14th Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* 2001-2002, which, this year, contains an overview of activities undertaken by federal departments and agencies to support multiculturalism and build a stronger, more united Canada. It gives highlights of that work, and looks ahead to a number of key initiatives that will begin to bear fruit in the coming year.

Canada

While we may be proud of achievements over the past year, we know that there is much work to be done. A gap still exists between the expressed values of the Multiculturalism Policy and the experience of many Canadians. We have yet to reach our goal of an inclusive society where diversity is embraced by everyone and where women and men of all backgrounds and beliefs have equal opportunities. We have to remind ourselves that this is a work in progress that requires sustained attention, vigilance and commitment. We cannot and will not be complacent.

The Honourable Jean Augustine, P.C., M.P.

PART I: Multiculturalism — A Canadian Value

Part I: Multiculturalism — A Canadian Value

Canada is a society built around existing Aboriginal peoples, two founding European cultures, and successive waves of immigration. Canada reflects a cultural, ethnic and linguistic diversity that is found nowhere else on earth; it is a country characterised by its diversity.

In 1971, Canada became the first country in the world to adopt an official Multiculturalism Policy. It was designed to provide programs and services to encourage the full participation in Canadian society of all of Canada's people, regardless of their background. Parliament passed the *Canadian Multiculturalism Act* in 1988.

The Multiculturalism Policy is based on the fundamental values that unite Canadians, such as respect for human rights, equality, and recognition of diversity.

Canada's approach to Multiculturalism concentrates on four areas:

- Combatting racism and discrimination - encouraging more Canadians to be involved in finding positive ways to stop racial discrimination.
- Making Canadian institutions more reflective of Canadian diversity — ensuring that the Government of Canada represents the country's diverse population.
- Promoting shared citizenship — making sure all Canadians feel part of Canada, and can take part in the country's economic, cultural and social life.
- Cross-cultural understanding — making sure differences are understood in urban and rural communities.

Recent surveys have shown that Canadians are increasingly aware of Canada's multicultural policy and that the majority approve of it. Respondents felt that multiculturalism has had a positive impact on our society by leading to greater understanding between different groups. Canadians feel that multiculturalism fosters a sense of shared values and increases their pride in their citizenship. In addition a majority disagree that multiculturalism divides Canadians by emphasizing cultural differences.

However, we cannot be complacent. As Canadian society continues to change, a great deal more work must still be done to adequately address the needs and aspirations of all Canadians. Racism remains a problem in many cities and communities, in some cases exacerbated by conflicts elsewhere in the world. A demanding labour market means that many newcomers find it difficult to get jobs, even when they are qualified in their countries of origin. Immigrants are increasingly concentrated in large cities, creating different perceptions of diversity in urban and rural Canada.

The explicit recognition that diversity within a common citizenship is good, which is what multiculturalism is all about, encourages Canadians to feel committed to Canada, fostering a sense of belonging and attachment to the country and one another. Diversity has contributed to a sense of identity and the evolution of a sense of shared citizenship.

Shared citizenship means accepting the core values of Canada: freedom, peaceful and mutual accommodation, helping one another, and respect for the law. It is these values that enable Canada to flourish.

Valuing our Diversity

Canada has embraced diversity both in policy and practice. It is viewed as one of Canada's most important attributes, socially and economically. Canadians value diversity for enriching cultural expression and making daily life more varied and interesting. The people of Canada know that diversity makes culture richer, promotes innovation in the workplace, stimulates creativity, and helps expand markets for goods and services. Multiculturalism helps Canada forge new links with countries around the world, and supports its role in international affairs and the global economy.

Diversity benefits the country economically and socially. By drawing upon the rich skills and ideas of individuals of different backgrounds, Canada gains a competitive advantage over other nations:

- With immigrants who have connections to nations around the world, we have a base for improved political relations with those countries;
- The number of languages spoken, and cultural knowledge of Canadians, facilitate international business and trade; and
- The wealth of knowledge and alternative ideas promotes new and effective methods for dealing with economic, political and social issues.

As noted in a recent policy paper:

> ***"In a knowledge-based society, diversity should be recognized as a resource ... as high-grade social capital that has a significant contribution to make in developing the human capital needed for the 21st century ... properly leveraged, diversity can become a powerful contributor to learning and innovation — both crucial conditions for success in a knowledge-based economy" (Lenihan and Kaufman, 2001).***

Working to Remove Barriers

Creating cohesion and strength out of diversity is a challenge that Canada has faced since its earliest days. As a nation that has traditionally been shaped by people from many areas and ethnic lineages, Canada's identity is diverse and multi-faceted. Unlike other countries with a more homogeneous cultural identity, Canada must be proactive about building connections among citizens, transmitting our stories and promoting our values.

The Canadian experience with multiculturalism has demonstrated that government policies are instrumental in promoting harmony and peaceful co-existence among all Canadians. The concept of multiculturalism itself has, in fact, become a part of our collective identity; it is a value we all share.

All federal departments and agencies strive to incorporate the *Canadian Multiculturalism Act* into their policies, programs and practices. They do so in the knowledge that their efforts will protect the values of respect, equality and diversity for all Canadians.

The Government, with cooperation from all sectors in society, will continue to lead the way by breaking down these barriers to inclusion and promoting the value of a culturally diverse Canada.

PART II: Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*

Part II: Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*

More than 30 years ago Canada became the first country in the world to adopt an official multiculturalism policy, which was subsequently enshrined in an act of Parliament. The policy

> **recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada.**
>
> **— Preamble, *Canadian Multiculturalism Act***

The *Canadian Multiculturalism Act* encourages federal institutions to respect Canada's multicultural character and reflect the cultural and racial diversity of Canadian society, by ensuring equal opportunities for Canadians of all origins in four main areas of activity — research, policy, services and representation — and to report annually on the implementation of the Act.

This report outlines how federal institutions across the Government of Canada have changed and refined their policies, programs and services to respond to the increasing diversity of the Canadian population, and how these changes have become a permanent part of the way they conduct their day-to-day operations, for the year 2001–2002.

To provide more details on the information received from federal organizations, this year's Annual Report features in-depth stories about three Government service initiatives: Promoting Health Among All Canadians; Metropolis Canada: Policy-Focussed Research; and Canada's Digital Collections: Our Multicultural Heritage On-line. These stories illustrate the wide range of means by which the diverse needs stemming from Canada's multiculturalism are served.

Every year, federal institutions find new and innovative ways to improve public access to federal services. Cultural and research initiatives and awareness campaigns are just some ways used in 2001–2002 to promote an understanding of, and respect for, the diversity of Canadian society. These and other initiatives described within this report are a testament to the Canadian government's tangible and concerted commitment to its multiculturalism policy.

PART III: Results across the Government of Canada

Part III: Results across the Government of Canada

If Canada is to become a society of equals who value differences and embrace diversity, then it is up to the Government of Canada to lead the way by setting an example for the private sector and individual citizens. Under the *Canadian Multiculturalism Act*, therefore, federal departments and agencies are asked to track their performance and report their findings annually.

The results fall into three broad areas of achievement: civic participation, social justice and identity. While these categories overlap and are interdependent, they provide a basis on which to judge the federal government's performance in promoting, supporting and celebrating our rich and varied cultural heritage.

Civic Participation

Whether through under-representation in the federal public service, lack of input on public issues, failure to appreciate traditional knowledge or misunderstanding of their needs, Canadians from minority communities have often felt left on the sidelines of this country's public life. Throughout the Government of Canada, initiatives are under way to help all of Canada's diverse peoples move from the margins to the mainstream.

Perhaps the most important area in which the Government can lead by example is in the composition of its workforce. The federal public service is slowly becoming more representative of the people it serves and, while there is much yet to achieve, there is also much to praise.

A Federal Public Service Reflecting Diversity

Employers covered by the *Employment Equity Act*, such as the federal government, must make sure that members of four general groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities, achieve equitable representation and participation in the work force. The *Canadian Multiculturalism Act* also commits federal institutions to carry out their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada including ensuring that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions.

Approximately 11 percent of Canadians come from visible minority groups, with another 3 percent identifying themselves as Aboriginal. These figures are commonly used as a benchmark for public service recruitment and retention programs to work towards; however, many federal organizations are setting the bar higher to address historical imbalances.

As our understanding of diversity matures, so too does our understanding of the importance of looking beyond the hiring process to the retention and promotion of visible minority employees. It is simply not enough to attract visible minority candidates to entry-level positions; rather, many organizations are paying attention to the need for structural and cultural changes to encourage these candidates to stay within the federal public service and, eventually, be promoted to positions of increasing responsibility.

At the Bank of Canada, as in most federal government workplaces, employees are asked to identify their visible minority or Aboriginal backgrounds, information that is kept on file for purposes of comparison. In 2001–2002, the Bank determined that about 12 percent of its total staff identified as being Aboriginal or members of visible minorities, compared to less than 10 percent the previous year. Aboriginals or members of visible minorities represented about 23 percent of the Bank's new hires as of September 2002, compared to 14 percent the previous year. Significantly, representation of these groups among professional-level staff increased to 16 percent, up from 7 percent the previous year, while promotions among these groups increased from 7 to 12 percent over the same period.

Radio-Canada, the French-language arm of the Canadian Broadcasting Corporation, continued an internship that has seen more than 50 members of designated groups given work experience at the public broadcaster, many in journalism or research. More than half remained with Radio-Canada, many in the department where they interned. In 2001–2002, 12 more interns were recruited.

Likewise, the Correctional Service of Canada offers field placements to visible minority students to promote public service careers. Local band members shadow employees at the Kwikwexwelhp Institution in British Columbia to help them define their own employment needs before they apply for positions.

The Canadian Security Intelligence Service (CSIS) developed a five-year employment equity plan, which took effect in April 2002. During 2001–2002, recruitment of employees from visible minorities rose 2.2 percent, with no terminations, while the rate of promotion closely matched the group's representation in CSIS's workforce as a whole.

The Department of Justice Canada's employment equity plan was approved in 2001, and is allowing for easier appointment of members of designated groups. The results already show greater representation of these employees relative to their availability in the workforce as a whole.

As a brand-new employer, created in late 2001, the Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada (FINTRAC) is seizing the opportunity to ensure a representative workforce right from its inception. Through its pre-selection process for potential employees, FINTRAC is working closely with the Canadian Information Centre for International Credentials to facilitate fuller economic participation by candidates with professional qualifications from foreign countries.

A committee at Fisheries and Oceans Canada is finalizing a national, integrated recruitment and retention strategy. As greater numbers of employees retire, this long-term plan will provide a framework for addressing shortfalls in the representation of people from designated groups.

The Office of the Judge Advocate General for the Canadian Forces has established an aggressive recruitment campaign aimed at encouraging participation of visible minority candidates on the military side, and using employment equity strategies to hire civilian personnel. Four articling students and 12 summer students are hired every summer, giving them an opportunity to learn more about the work of the Office, the life of a military legal officer and the Department of National Defence as a whole. While some of these students are expected to apply to join the Office of the Judge Advocate General, at a minimum the program ensures contact between the Office and minority lawyers' associations and university law faculties.

Further efforts at the Department of National Defence include creation of a diversity cell to coordinate outreach and networking efforts by the Canadian Forces Recruiting Centre, including hiring visible minority and Aboriginal consultants to help ensure that recruitment of targeted groups is effective. The Department also sponsored productions for broadcast on the Aboriginal Peoples Television Network and produced its own recruiting video and literature as part of the Bold Eagle Program, aimed at recruitment of Canadian Forces personnel among Aboriginal Peoples.

An expanded employment equity program at Natural Resources Canada was approved in mid-2001, allowing the Department to appoint members from under-represented groups to term and indeterminate positions with or without competition. At least 36 employees were hired this way in 2001–2002, suggesting that the program will do much to facilitate the Department's goal of creating a more representative workforce.

The Public Service Commission of Canada completed its Accelerated Executive Development Program for visible minority public service executives in the fall of 2001, with 35 percent of applicants accepted into

the program. The second phase saw 25 percent of external candidates accepted, putting the Commission a year ahead of its 2003 target date under the Embracing Change initiative.

Recognizing the importance to its efforts of a diverse workforce, the Royal Canadian Mounted Police has reached out to multicultural groups to recruit employees from designated groups. The result is more than a four-fold increase in the number of visible minority employees from 1992 to 2002.

To promote interest in science and technology careers among Aboriginal and visible minority young people, the Canadian Space Agency held many special activities, such as science- and technology-based summer camps, science fairs, and teacher training workshops. Fully one-quarter of the 199 students hired by the agency for internships were from ethnoculturally diverse backgrounds.

The Department of Justice Canada also provides funding for a law program delivered by the Akitsiraq Law School Society in Iqaluit in collaboration with the University of Victoria's faculty of law. Fifteen Inuit students are enrolled in the program, which began in September 2001. They work for their sponsors during the school year, on breaks and in the summer. On graduation, three will be hired by the Department, providing they commit to staying for a certain number of years. In future, it is hoped the program can be expanded to all categories of departmental staff.

Many federal organizations have taken the all-important step of making a key staff member responsible for advocating and monitoring employment equity and diversity initiatives. This year, for instance, Veterans Affairs Canada has appointed an executive as employment equity champion who works with counterparts in other departments and advises senior managers. The champion is also expected to lead by example, by creating best practices within the Department, for application elsewhere.

In addition, the Department of National Defence has created regional employment equity advisory groups to advise senior management on issues affecting their members. Natural Resources Canada set up employee networks for each designated group; representatives are now routinely consulted on policies that may affect members.

The Department of Justice Canada appointed a team of employment equity champions to advise senior management and provide input on initiatives suggested by its four equity advisory committees. As a result of the work

of the champion and advisory committee on visible minorities, the Department has commissioned a cultural audit to determine the extent of systemic and attitudinal barriers.

Many departments and agencies are holding managers accountable for achieving employment equity and other diversity goals through performance measurement indicators. At Environment Canada, managers must demonstrate reasonable progress towards the recruitment of under-represented groups at 1.5 times their availability in the workforce as a whole.

An increasingly popular idea is that of a tool kit to help managers recruit, retain, develop and increase representation of people from designated groups. At the Department of Justice Canada, the tool kit contains extensive information for managers, and a list of employment equity contacts and resources.

In September 2001, the Royal Canadian Mounted Police, in partnership with the Nova Scotia Department of Justice and Treasury Board, established an innovative approach to boost participation of visible minority Nova Scotians in policing. The Diversity Recruitment and Career Development Program is intended to attract diverse candidates and help them become members of the police force or joining the federal public service. Promising candidates are given up to nine months to address reasons for which they do not initially meet entrance requirements. After an assessment, they return to their communities to complete individualized programs under the supervision of members of the police force, tutors and personal trainers.

Aboriginal people are encouraged to become officers in the Royal Canadian Mounted Police thanks to the Aboriginal Cadet Development Program, which is aimed at applicants who do not meet basic entrance requirements, but are otherwise good candidates. Much like the program for visible minority candidates, cadets have up to two years to upgrade their qualifications through personalized plans carried out in detachments in or near their communities. The program is bearing fruit, with eight of 12 Innu and Inuit cadets from Labrador who enrolled continuing to its final phase.

Benefit

Canada Post International, which markets Canada Post's innovations around the world, depends heavily on its employees' multicultural heritage and insight when working to modernize postal systems in more than 50 countries from Guatemala to Thailand. In addition, personnel from varied ethnocultural backgrounds act as consultants on projects in Korea, Taiwan, Kazakhstan and the Netherlands Antilles.

The Canada Mortgage and Housing Corporation also benefited from employees' experiences at its annual National Diversity Forum, which brought together a wide range of staff from varying backgrounds to establish corporate diversity objectives for the coming year.

Following on the Summit of the Americas held in Québec City, the International Affairs Branch of Canadian Heritage hosted the first-ever hemispheric dialogue on cultural diversity. Canada was also active in the inaugural meeting of culture ministers, held in Colombia, which resulted in the first inter-American declaration in support of cultural diversity.

A new tool at Export Development Canada, the expertise locator, stores information on employees' skills and abilities. Of particular value is knowledge of the 35 languages spoken by staff, among them Afrikaans, Punjabi, Lithuanian, Somali and Turkish.

Training

Training managers to create a truly unbiased hiring and promotion process and manage a culturally diverse workforce remains a high priority across the Government of Canada. The organization that provides much of that training, the Canadian Centre for Management Development, offers two courses of particular relevance for public service managers. "Diversity: Vision and Action" begins with an online module that increases participants' understanding of their responsibilities under employment equity legislation. Other modules help them develop customized ways to incorporate an understanding of diversity and equity goals into their everyday working lives. "Mikawiwin: Leadership and Aboriginal Affairs," includes traditional Aboriginal teachings in its principle-centred leadership approach. Results so far indicate that participants emerge from the course more able to promote change, support team-building and develop an inclusive leadership approach.

The Canada Council for the Arts reported formation of a partnership with the Cultural Careers Council of Ontario, which will see 15 culturally diverse arts managers trained in intensive professional development over the next three years. The Council contributes to costs such as participants' course fees and placement wages.

Participation in Policy Making and Consultations

Support is essential to help members of visible minority communities to participate in policy making and consultations. Many departments and agencies work to build the capacity of under-represented groups to take part in discussions of national importance.

Amendments before Parliament will strengthen opportunities for public participation, especially by Aboriginal Canadians, in the work of the Canadian Environmental Assessment Agency. The Agency is also committed to establishing an Aboriginal Advisory Committee, which will provide advice and coordinate input from Aboriginal groups on environmental assessments.

The Agency already makes extra efforts to ensure that Aboriginal people are given the opportunity to contribute to discussions, such as inviting all local First Nations communities near the planned Georgia Strait Crossing Pipeline to participate in information sessions designed exclusively for them. When planning public meetings and other opportunities for input, a review panel considers seasonal cultural activities and planned gatherings in Aboriginal communities.

The Department of Justice Canada undertook extensive consultations with Canadians from a wide range of ethnocultural groups on issues such as revisions to the *Anti-Terrorism Act* and youth justice. It also worked with Inuit, First Nations and Métis women's organizations when holding consultations on Aboriginal women's justice.

Diversity and equal access are central to the process of selecting members for Environment Canada's Youth Round Table on the Environment. Since its inauguration, the Youth Round Table has ensured that its membership is broadly representative of Canadian society, thanks to a transparent and unbiased selection process.

The Aboriginal Corrections Policy Unit of the Solicitor General of Canada works to inform Aboriginal people and other key partners of the opportunity to participate in community-based corrections alternatives and healing processes. Such information helps communities create an efficient and effective approach to corrections that incorporates traditional knowledge and best practices.

Status of Women Canada carefully selects members for its external, non-governmental committee that identifies priorities for policy research and selects proposals for funding. The committee must reflect Canada's regional and cultural diversity, and regularly rotates members to ensure a wide range of representation over time. Indeed, all consultation by Status of Women Canada, and all public communications reports, are governed by the guiding principles of diversity, accessibility and broad eligibility, with the understanding that diversity is as much a part of the overall picture as gender. A 2001–2002 evaluation of the research funding program rated the program very highly in terms of the diversity of women represented.

and noted that a significant number of published reports explicitly focus on some dimension of the diversity of Canadian women.

Canadians can only participate fully in public life if they are able to read and write in one of the country's official languages. After extensive research showed that people from multicultural communities are more likely to have poor language skills in English and French, Communication Canada organized a forum on government communication and literacy. It is working with *la Fédération canadienne d'alphabétisation en français* to investigate ways in which the Government of Canada can communicate more clearly with people whose literacy skills are weak, including those whose mother tongue is other than English or French.

As part of the 2001 census, Statistics Canada undertook several initiatives to ensure that the census was completed by as many people as possible, especially those whose knowledge of Canada's official languages is limited. Questions were translated into 18 Aboriginal languages and 42 languages other than English and French. These were given to immigrant and ethnic groups, to field interviewers in areas with a high concentration of a given language and to staff on the Census Help Line.

Statistics Canada also developed activities for use in classes in English or French as a second language and for adult basic education groups. The help line employed staff from various multicultural communities to ensure that assistance was available; for instance, assistance was provided in more than 70 languages and dialects in the Toronto area.

An African-Canadian outreach officer from the community was hired to visit community leaders and make presentations among Nova Scotia's black population. High-profile spokespeople in British Columbia's Sikh and Chinese communities appeared in public service announcements. Print and broadcast advertising was done in a number of non-official languages, and ethnic media were given promotional material in their own language whenever possible.

Statistics Canada's Longitudinal Survey of Immigrants to Canada aims to understand the needs of visible minority Canadians by studying how immigrants adjust to life in Canada over time. The first interviews of 20,000 selected new immigrants took place between April 2001 and March 2002, and interviews will follow at the two- and four-year mark.

Traditional Knowledge

In recent years, departments and agencies across the federal government have made a concerted effort to incorporate traditional Aboriginal knowledge into many areas of endeavour. There is a growing realization that many initiatives are greatly enriched by the wisdom passed down through generations of Aboriginal peoples.

Fisheries and Oceans Canada has created a grade 10 course of study on arctic marine science that includes traditional knowledge. Aimed at promoting understanding of oceans, their ecosystems and related governance among northern youth, the course draws on information supplied by elders from across the Nunavut and Inuvialuit Settlement Regions. In one section, students are asked to compare the scientific approach with the traditional, then consider which is closer to their own view.

Natural Resources Canada (NRCan) opened its Circle of Nations Learning Centre in March 2002. Inspired by Aboriginal culture, the Centre is intended to be a place of meeting and learning, sharing and respect. NRCan has also invested in initiatives such as the Climate Change Impacts and Adaptation Program which provides money for research into traditional knowledge of climate change. The Geographical Names Board researches place name changes to ensure the authenticity of Aboriginal place names, and works to eliminate the use of inappropriate names.

The Canadian Museum of Nature has created a Centre for Traditional Knowledge, for people who wish to make respectful use of the knowledge of Canada's Aboriginal peoples. The Centre worked closely with the Museum on its projects focussing on climate change. The Museum has also incorporated traditional knowledge into the story line for a new gallery covering the nature of humans.

Social Justice

The Government of Canada is committed to ensuring that all Canadians are able to participate in society to the extent they desire. Such participation can, in many cases, only occur with support from federal departments and agencies. Many of these organizations continue to promote initiatives that address the inequalities of the past by working towards greater justice for all, especially for those from ethnocultural minorities and First Nations communities. Through such efforts, the federal government is reaching out to Canadians of all backgrounds.

Research

Accurate information and objective data analysis are essential to good public policy. It is only by diligent record-keeping and data interpretation that institutions can be sure of where to target their efforts, and whether or not they have succeeded in reaching their goals.

The huge interdepartmental and international Metropolis Project continues to examine the effects of immigration on Canada's cities. The fifth national Metropolis conference attracted 500 participants and provided an invaluable opportunity for researchers and policy officials to meet and talk with representatives of the public and voluntary sectors. Participants identified 11 priorities for federal policy and related research.

Research efforts supported by Status of Women Canada's Family Violence Initiative examined issues affecting immigrant and refugee girls. For research proposals to be considered for funding, diversity had to be included in the project's objectives or limitations, and calls were issued for proposals specifically related to the experiences of women from a variety of backgrounds.

Status of Women Canada provided financial support for a wide range of initiatives undertaken by organizations serving those women. These ranged from capacity building by an Afghan women's group in Ontario to a project aimed at assessing a health program for immigrant women in Regina.

A new department, Indian Residential Schools Resolution Canada, has worked from its inception in June 2001 to better understand the needs of Inuit, Metis and First Nations people who attended Indian Residential Schools. It conducted an analysis of all cases related to residential schools, gaining knowledge about how various Aboriginal communities across the country have been affected by the policies of these schools.

The Department has also worked with a broad cross-section of Aboriginal people to explore how the federal government can best deal with the needs of those who suffered abuse at residential schools. The organization's staff have visited many communities to meet with former students and their families. All efforts have intentionally ignored the official status of claimants, recognizing instead that the residential school system often caused pain for Aboriginal students regardless of their standing under federal legislation.

The Natural Sciences and Engineering Research Council has recognized that research involving Aboriginal people inevitably also involves their

communities. As a result, the council has developed a protocol to ensure that the rights and interests both of research subjects and their communities are respected.

Government Services Accountable to All

In 2002, the Canada Council for the Arts adopted a new corporate plan; one of the document's guiding principles is support for cultural diversity. The Council has created the Capacity Building Program, which will help 51 organizations to undertake cultural and artistic projects over the next three years. To determine which organizations to fund, peer assessors looked at the impact of historic or systemic inequities and artistic excellence.

In addition, the council provided nearly $10 million of direct and indirect funding to culturally diverse artists and arts organizations, an increase of almost 37 percent from the previous year.

Canadian Heritage's new Virtual Museum of Canada is an Internet-based celebration of the rich diversity of Canadian experiences. Many contributing institutions are dedicated to the heritage of specific ethnocultural communities. As well, the Museum's editorial board, which evaluates proposals for investment in content development, reflects many of these communities.

The Department also supports a wide range of other activities aimed at encouraging cultural expression by Canadians from minority ethnocultural communities. The Canadian Culture Online Program uses the Internet to promote a deeper understanding of Canada and its diversity. The Canada Music Fund's Canadian Musical Diversity Program downplays commercial concerns to allow wider access to sound recording for members of ethnoracial communities. Arts Presentation Canada is intended to give Canadians direct access to diverse high-quality artistic experiences; in 2001–2002, 15 percent of the initiatives it supported had strong cultural diversity elements.

The Atlantic Canada Opportunities Agency has personnel in each of its regional offices to work with Aboriginal communities. They encourage entrepreneurial development and act as advocates for and advisors to those communities when it comes to training and access to the Agency's programs. They also stay in touch with head office staff responsible for Aboriginal matters. The Agency has provided financial support for programs ranging from the University of New Brunswick's First Nations Business Administration Certificate Program to Nova Scotia's Black Business Initiative.

Canada Post's new Progressive Aboriginal Relations Program assesses the corporation's performance in its relations with Aboriginal communities. It also sends the important message that the corporation is committed to establishing fair and balanced business relationships with Aboriginal people in communities.

To help ensure that members of northern Aboriginal communities have equal access to work on construction and clean-up projects, Defence Construction Canada has produced an information video and accompanying information in Inuktitut and Inuvialuit. Where appropriate, advertising of business and employment opportunities is done in Aboriginal languages.

Business opportunities are also the focus of two projects supported by the Department of Western Economic Diversification in Vancouver. In one case, the Department sponsored three multicultural groups to attend conferences dealing with exports to Asian markets. It also provided support for an initiative by the Chinese community that will focus on connecting Asian immigrants and entrepreneurs with Canadian manufacturers to capitalize on the culture-specific knowledge of the former, creating new markets for Canadian products in Asia in the process.

Farm Credit Canada has joined a Saskatchewan corporate circle on Aboriginal opportunities. Business leaders meet with representatives from the Federation of Saskatchewan Indian Nations and 10 First Nations to discuss new ways to increase economic, employment and educational opportunities for Aboriginal people. The Crown corporation also commissioned a national study to examine the potential of large-scale agricultural production and alliances in the Aboriginal agriculture and agribusiness sector.

The Department of Justice Canada has supported extensive research into legal issues, ranging from the legal aid needs of the visible minority and immigrant communities, to Inuit women's experience with the Nunavut justice system, and the best ways to help victims of crime in the North. It helped fund a conference hosted by the Black Law Students' Association of Canada aimed at removing barriers to the full participation of visible minority Canadians in the justice system.

The International Development Research Centre supported many programs aimed at increasing Canadians' understanding of issues affecting people from other cultures and nations. These included the work of MATCH International to raise interest in and awareness of women and development in Africa, Asia, the Caribbean and South America; the Canadian Human

Rights Foundation's newsletter *Speaking About Rights*; and the International Congress of Asian and North African Studies on globalization, held at the *Université de Montréal*.

Sometimes an organization's efforts to reach out fall short; ideally, as with the Canada Mortgage and Housing Corporation's Canadian Centre for Public-Private Partnerships in Housing, that experience becomes the impetus for change. A nationwide campaign in 2001 to promote money available to fund proposals for housing developments ultimately revealed that the proposal call was not reaching ethnic and faith organizations. As a result, a new strategy made special efforts to reach those groups through their media.

The Corporation has also developed some other unique approaches to multiculturalism. Its Insurance and Securitization section gathered stories from employees demonstrating how they integrated diversity principles and practices into their daily work. These stories, featured on the Corporation's external Web site, are updated regularly.

At Sport Canada, a report on participation revealed that people who are from a non-official-language group are far less likely to participate in sports. As a result of these findings, the agency is working to develop accountability frameworks that include consideration of under-represented groups.

The new strategic plan of the Office of the Correctional Investigator called for the expansion of services offered to Aboriginal offenders. As a result, a new position — Coordinator, Aboriginal Affairs — has been created.

Correctional Service of Canada has assigned an Aboriginal parole officer to the Millhaven Assessment Unit to analyse ways in which orientation, assessment and correctional planning services can be made more responsive to the needs of Aboriginal offenders. If conflicts between offenders occur due to cultural differences, inmates, staff and outside advisors are often used to help find a resolution. Correctional Service of Canada has also introduced a six-week program, called "My Journey," at the Edmonton Institution for Women. Its purpose is to address factors that may contribute to female Aboriginal offenders' criminal behaviour.

The over-representation of Aboriginal people in federal prisons, coupled with the baby boom in Aboriginal communities, has given rise to the Aboriginal Community Corrections Initiative at the Solicitor General of Canada. One of the initiative's major goals is to test and evaluate new

models to treat offenders using holistic approaches based on traditional values. Work is under way, with plans to expand its scope to include Inuit and Métis communities.

Among the first acts of the new chairman of the National Film Board (NFB) was the creation of a task force to recommend better ways to reflect Canada's diversity in NFB programming, to ensure that the NFB is an inclusive employer, and to promote ethnic diversity in front of and behind the camera throughout the Canadian film industry. One of the major objectives of the Film Board's new strategic plan is to improve the extent to which it reflects Canadian society. It also commits to building audiences in the country's various ethnocultural communities and creating a star system that recognizes and celebrates the talent in those communities.

Like many federal organizations, the Public Service Commission of Canada worked with ethnic media and audiences to advertise its programs and services. Some regional offices went further, developing pre-packaged articles for use by ethnic media and arranging regular interviews and announcements aimed at those same media outlets.

The mission of the Canadian Race Relations Foundation is to contribute to the elimination of racism and all forms of racial discrimination in Canada. In 2001–2002, the Foundation approved funding for four new research projects, and participated in the World Conference Against Racism, held in Durban, South Africa, by coordinating non-government organization activity and sending three board members and two staff members. The Foundation has seen a substantial increase in media coverage of its initiatives, which in turn generates more media requests for commentary on issues related to diversity. The Foundation is also reaching out to communities by conducting training workshops and educational presentations to organizations ranging from police services and government agencies to school boards, social service agencies, universities, schools, colleges and non-government organizations, including many multicultural groups.

Recognizing and accommodating the range of languages spoken by Canadians is another important way in which federal organizations respect the identity of those they serve. Canada Post mailed information to residents of the Eskasoni Reserve in Nova Scotia in their language, Maliseet. Many museums offer floor plans and other information in a range of non-official languages.

Environment Canada printed its travel brochure on endangered species in several languages to better serve the diverse people for whom it was intended.

In developing its 2001 Ethnic Diversity Survey, Statistics Canada translated the questionnaires into Cantonese, Mandarin, Punjabi, Italian, Portuguese, Spanish and Vietnamese. Respondents were asked about their ethnic ancestry and identity and how much importance they place on ethnicity.

Responsive Government

The Canadian Conservation Institute responded quickly after arson on Canada's oldest synagogue, located in Toronto, assembling a team to help remove documents and prayer books that in some cases were more than 200 years old. The material was packed, frozen, transported to Montréal for freeze-drying and later returned to the community.

After the events of September 11, 2001, it soon became clear that many federal departments and agencies would need to react responsibly and quickly. For the Canadian Broadcasting Corporation, that meant the immediate creation of an advisory panel of experts to monitor news stories. Panel members focussed on the tone, language and cultural and religious sensitivity of the coverage. CBC Radio's new media project, Radio 3, developed several powerful, award-winning stories addressing the perspectives of Canadian Muslims thanks to the work of a staff member with invaluable contacts and insights into that community.

The Canadian Race Relations Foundation consulted with representatives of many ethnoracial communities to develop its Appeal for On-going Vigilance Against Racial and Religious Intolerance and a post-September 11 sticker and poster campaign.

Concerned about the potential for increased intolerance, suspicion and prejudice directed against public servants of Arab, Middle Eastern or Muslim heritage, the President of the Treasury Board quickly issued a clear message emphasizing the Government's firm commitment to diversity and employment equity.

When a Hindu temple in Hamilton was targeted by arsonists not long after September 11, a team from the Canadian Conservation Institute removed 5,000 volumes, some rare and old, from the temple's library and shipped them to Montréal for successful freeze-drying and preservation.

The national office of Status of Women Canada in collaboration with Canadian Heritage's Multiculturalism Program provided support to the Canadian Council of Muslim Women to bring Muslim and Arab women together in the period following the September 11 attacks. The resulting forum gave these women a place to share their experiences and recommended positive measures.

The Multiculturalism Program addressed the effects of September 11, 2001, within Canada and within our multicultural communities on several fronts. Nationally, members of Parliament and Senators were given information packages, and existing Program resources were committed to projects that promoted cross-cultural understanding. The Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women) reached out to affected ethno-cultural community groups by hosting a series of round table discussions about the impact of the tragic events in Canada and to ensure strong relations with affected groups, an advisory board was established to provide the Secretary of State with up to date information on communities affected by the fallout of September 11. Internally, an interdepartmental committee was created to promote an approach to public education and to support social cohesion, respect and diversity. Locally, regional offices of the Program continued to promote inter-cultural dialogue in local communities and monitored ethnic media to analyse areas of concern.

Identity

The Canadian experience has not always been one of respect of all races and cultures. However, over time Canadians learned to adapt and relate to one another despite their differences and Canada became a society that recognizes and promotes its diversity. The *Canadian Multiculturalism Act* institutionalizes this belief and ensures that all federal government departments and agencies also recognize and promote Canadian identity in all its diversity.

Many departments and agencies made extra efforts to ensure that their communications to the public reflect Canada's unique cultural make-up. Environment Canada's Clean Air Web site, for instance, was carefully reviewed to make certain that pictures and graphic images were representative. The Standards Council of Canada pays special attention to the many audiences that may see or use the materials in its trade show booths, brochures and advertising. Its new publications on volunteer programs show people from varied cultures.

All public communications emanating from the Canadian Environmental Assessment Agency are reviewed to ensure that they reflect Canada's ethnocultural diversity, particularly in photographs. The same is true of the Department of Justice Canada's new policy on visual identity, which calls for the judicious use of photographs of people to portray the Canadian population more accurately. Images used in the Office of the Privacy Commissioner of Canada's guides, posters and bookmarks all reflect a diversity of ethnicity, age and gender in the people portrayed.

Recognition

Many federal organizations are realizing that, since not everyone observes the same religious traditions, employees may wish to have time to worship in their own ways. The Canada Lands Company is amending its vacation policy to ensure that requests for the use of vacation days to observe religious and cultural holidays will not be refused except in extreme circumstances.

The Canadian Forces is revising its policy on religious accommodation as well. It has conducted research and is developing an information guide on recognized religions in Canada. It is working to demonstrate respect for and accommodation of religious differences by allowing Aboriginal members of the Canadian Forces to wear braids, and Muslim women to wear clothing such as the hijab. Subject to military operational needs, Canadian Forces personnel are encouraged to observe essential religious practices such as daily prayers, holy days and dietary requirements.

At Natural Resources Canada, Aboriginal employees may request time off to participate in traditional ceremonies or community events, or to observe family events and bereavement. They may also request leave without pay to attend to community needs. Employees from other faith backgrounds are also granted leave for religious observances under the Department's accommodation policy.

In many areas, federal departments and agencies are very much a part of local communities and, as a result, often observe cultural celebrations specific to regions. For instance, employees in Canada Post's Atlantic region participated in a gala to mark Black History Month, while the Vancouver mail processing plant marked both the Sikh and the Chinese new years.

Correctional Service of Canada has produced a manual on religious accommodation aimed at helping staff address inmates' religious needs and rights. It includes information on the beliefs, prayer and worship patterns, holidays and rituals of many religious traditions. The African-American celebration Kwanzaa is marked by inmates of Quebec's Cowansville Institution, while the Black Brotherhood Association and Afro-Canadian Sisterhood in Atlantic prisons organized activities to commemorate Black History Month.

Kingston Penitentiary held its first Multicultural Day, at which various ethnic groups celebrated their culture through food, posters and costumes. The Rainbow Racial Harmony Committee of the Warkworth Institution

coordinates activities for inmates from a range of ethnocultural backgrounds. Religious diversity has been recognized at the Mountain Institution by modifying the former Roman Catholic chapel into a sanctuary where all religions and cultures are welcome.

During 2001–2002, Veterans Affairs Canada enhanced its "Canada Remembers" program to make it even more inclusive. Central to the new policy covering the program is the importance of engaging Canadians from multicultural and Aboriginal backgrounds in remembrance activities.

Export Development Canada also produces an annual corporate calendar, which is given to clients and employees. This year, it showcased the diversity of Canadian exporters and the markets in which they operate, highlighting 12 important export markets and offering tips on doing business there.

Promotion

Many federal organizations work to promote expressions of Canada's diverse cultural groups. Toronto's Downsview Park, a subsidiary of the Canada Lands Company, regularly offers recreational activities designed to celebrate Canadian multiculturalism, such as annual Canada Day celebrations that include the swearing in of new citizens.

The Canadian Conservation Institute offered planning advice on the development of projects such as a museum for the Maliseet First Nation, the proposed Mi'kmawey Debert Cultural Centre, and the Medicinal and Aromatic Plants Aboriginal Heritage Garden. In addition, it collaborated with faculty from the University of Waterloo in retrieving hundreds of Aboriginal artifacts from receding ice fields in Nunavut.

The Museums Assistance Program of Canadian Heritage supported many exhibitions with multicultural themes involving African women, Chinese Canadians, Islamic calligraphy, Mayan clothing, Jewish colonies in western Canada and Ukrainian art.

The National Archives of Canada continues to acquire material that reflects the varied history of the people who built Canada. Recent additions of note include minutes and records of the World Council for Indigenous Peoples, correspondence and other information related to Canada's Japanese community and its fight for redress, and sound recordings and other material from the estate of Naïm Kattan, a Montréal-based, Iraqi-born writer and cultural administrator.

The Archives also established a partnership with the Nunavut government and the Nunavut Sivuniksavut training program. The partners will work to identify the people and events in a series of photographs of Igloolik; resulting information will eventually accompany an online exhibition on the Canadian North.

In September 2001, a Working Group on Collections Policies submitted a draft proposal on Multicultural Collections and Services at the National Library of Canada. Among its major recommendations were extensive consultation with libraries and multicultural communities; ensuring a fuller collection of ethnic Canadiana and foreign publications to support the needs of all Canadians; providing resources to multicultural communities through the Library's Web site; creating a permanent position for a multicultural librarian; and participating in international initiatives to share Canadian resources and bring new resources here.

In response, the Library created the Multicultural Resources and Services Program, headed by a full-time multicultural librarian specialist, in November 2001. The Program will work to develop resources for diverse communities and consult with multilingual librarians and community groups.

In its continuing work, the Library translated and distributed information sheets in several non-official languages to publishers and various ethnic communities. The sheets explain the importance of including a wide range of published material from all ethnocultural groups in the Library's collection. The Library also continued to develop its network of contacts with publishers as far away as China to increase the amount of minority material in its collection.

The Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC) has long recognized the need for broadcast outlets run by and for Canada's Aboriginal communities. In 2001–2002, it licensed three new Aboriginal radio stations in Vancouver, Calgary and Ottawa.

The CRTC is also requiring the country's three largest private television broadcasters to incorporate new information in their annual licence renewal submissions. They must now develop corporate plans dealing with cultural diversity, submit annual reports on progress towards their plans' goals, and participate in and financially support an industry task force on cultural diversity. The commission expects that, by following this process, broadcasters will make cultural diversity part of their day-to-day operations and decision making. The corporate plans will also help them identify how they can improve their on-screen representation of Canada's diversity.

The CRTC's new Cultural Diversity Task Force will examine and find ways to improve the expression of Canada's cultural diversity on television. It will include representation from all television broadcasters and community groups. The Task Force will develop guiding principles and practical guidelines to help foster an environment that promotes fair and consistent reflection of Canada's cultural diversity. It will also conduct research to evaluate progress in both news and non-news programming at the local and national levels.

Telefilm Canada estimates that more than 60 television and multimedia productions, or more than 20 percent of the total of such productions in 2001–2002, include a significant multicultural component. Of the total number of feature films, 24 percent addressed the diversity of Canadian society, whether through subject matter, representation of ethnic minority characters or participation of people from varying multicultural backgrounds. A new criterion — "reflection of Canadian society and diversity" — was added to evaluate applications to the Canada Feature Film Fund, with a similar criterion added for the New Media Fund. Telefilm Canada also supported a wide range of events devoted to promoting and celebrating visible minority cultures, from Vancouver's Chinese Film Festival to Toronto's Get Reel Black Film Festival.

At the same time, visitors to Parliament Hill in Ottawa could hear a new salutation highlighting the diversity of those who come to see the perennially popular Changing of the Guard ceremony. On Canada Day, those attending the celebrations downtown could take in "Cultures Galore," a special program focussing on multicultural performers. The event has become such a favourite over the years that the National Capital Commission (NCC) is considering creating a new site dedicated entirely to multiculturalism.

The NCC has made special efforts to note the role of Aboriginal peoples in the national capital region. Two of 10 interpretive panels erected along Confederation Boulevard focus on Aboriginal contributions to Canadian life, while the new National Aboriginal Veterans Monument now stands proudly in the nation's capital.

At Parks Canada's Canada Place in Banff, students from ethnic minority schools were invited to develop exhibits to represent the diversity of cultures and religions and their holiday and new year celebrations. In Winnipeg a Parks Canada field unit developed a program to reach out to inner-city elementary school students from a wide range of backgrounds. "Beaver and Crow" is designed to raise students' awareness of, and mutual respect for, their shared history.

Federal organizations are making use of existing tools and acquiring new ones to keep employees up to date on issues related to cultural diversity. The quarterly newsletter of the Canada Mortgage and Housing Corporation features columns informing employees of diversity celebrations and awareness sessions being held in its various business centres.

At the Donnacona Institution of the Correctional Service of Canada, a group of inmates from diverse backgrounds has been established to increase cultural awareness among inmates and staff through workshops and other activities. Inmates at the Beaver Creek Institution who cannot speak English have access to an English as a Second Language program to help with their reintegration into society.

Canadian Heritage's Multiculturalism Program urges young people in particular to learn more about the contributions of a wide range of Canadians to our history through initiatives such as the Mathieu da Costa Challenge, in which students wrote 563 essays and created 198 art works. The program also promotes tolerance, and rejection of racism through its National Video Competition, in which young people make short videos on the elimination of discrimination. In 2001–2002, the best of the year's 342 entries were edited to 30 seconds and broadcast on national television.

Exchanges Canada offers many young Canadians their first contact with people from another ethnic group. Participants have an invaluable opportunity to learn about life in other parts of the country and cultural milieux.

PART IV: Canadian Arts, Culture and Heritage — A Story Celebrating our Diversity

Part IV: Canadian Arts, Culture and Heritage — A Story Celebrating our Diversity

The *Canadian Multiculturalism Act*, passed into law in 1988, contains policy objectives relating to the full and equitable participation in society of all individuals and communities; the elimination of discrimination based on race, national or ethnic origin, colour and religion; increased cross-cultural understanding; and the promotion and preservation of Canada's multicultural heritage. Activities in Canada's arts, culture and heritage sectors advance all of these objectives. More than this, however, they collectively reflect Canadians to ourselves and, in doing so, help us to appreciate our evolving national identity.

Over the years we have become more sophisticated as a nation in celebrating our multiculturalism, in large part due to the entry into the field of a critical mass of culturally diverse artists, producers and presenters. This may, in turn, be seen as resulting in part from the policy initiatives of related national institutions. A good example is the *Canadian Broadcasting Act*, 1991, which states "It is hereby declared as the broadcasting policy for Canada that the Canadian broadcasting system should through its programming and the employment opportunities arising out of its operations, serve the needs and interests, and reflect the circumstances and aspirations, of Canadian men, women and children, including equal rights, the linguistic duality and multicultural and multiracial nature of Canadian society and the special place of Aboriginal peoples within that society."

This chapter highlights activities in 2001–2002 in the arts, culture and heritage which, together, take forward and celebrate our diversity as Canadians.

The Arts in a Multicultural Canada

> ***Artists are creators, visionaries, critics, and teachers, and link us to our past and future. They query prejudices, break down barriers and challenge us to do the same. Their work contributes to cultural and economic change and fuels our cultural industries. The arts provide a safe place for citizens to engage in democratic dialogue. A flourishing arts scene is an indication of a healthy community and an engaged citizenry. The arts celebrate the traditions and identities of Canadian communities***[1].

[1] *A Framework for the Arts*, Arts Policy Branch, Department of Canadian Heritage, July 19, 2001.

Canada Council for the Arts. One of the federal government's primary instruments in influencing the direction and scope of the arts in Canada is the Canada Council for the Arts[2]. In recent years the Council has markedly increased its support for the creation, production and dissemination of works by culturally diverse artists and arts organizations. In 2001–2002, the Council awarded $6.1 million in grants direct to culturally diverse artists and arts organizations. Thirty-one percent of this came from two programs dedicated to providing support specifically to culturally diverse artists and arts organizations, the Equity Intersectional Program and the Assistance to Culturally Diverse Curators for Residencies in Visual Arts Programs. The remaining 69 percent of direct support came from non-dedicated programs at the Council; numerous culturally diverse artists and arts organizations received grants through regular Council programs in all disciplines.

In addition to direct funding, in 2001–2002 culturally diverse artists and arts organizations received $3.7 million in indirect funding. This includes, for example, funds for galleries to acquire works by culturally diverse visual artists and grants to organizations to host conferences on culturally diverse art. In total, the $9.8 million in direct and indirect funding for culturally diverse artists and arts organizations represents a 36.5 percent increase over the amount of support given in 2000-2001.

The Council has evolved into a major force in the support of the arts among Canada's diverse cultural communities. Credit for this may be traced back, in part, to the establishment in the 1990s of the Equity Office and the Advisory Committees for Racial Equality in the Arts. These bodies, along with the Council's culturally diverse peer assessment committees[3], have helped build awareness and commitment throughout the organization and have developed the Council's capacity to recognize and support culturally diverse art in Canada.

Goals for the Council include the development of a greater appreciation and celebration of cultural diversity in the arts through a deeper understanding of the complexities of cultural diversity as evidenced by the alliance, for example, of gay and lesbian artistic communities and ethno-racial communities.

The arts in Canada are entering a new phase of maturity. A national consultation with artists, arts administrators, academics and community organizations led to the Department of Canadian Heritage's establishing

[2] The Canada Council for the Arts defines the arts as including professional Canadian artists and arts organizations in dance, interdisciplinary and performance art, media arts, music, theatre, visual arts, and writing and publishing.

[3] In 2001–2002 14 percent of the members of the Council's peer assessment committees were members of ethnic minority groups.

A Framework for the Arts in July 2001. *The Framework* has driven the development and re-design of national arts programming and investment, including the arts portions of the more than $500 million for Canadian culture announced in May 2001, by the Prime Minister and the Minister of Canadian Heritage.

The *Framework* is notable for the emphasis it places on diversity. In its opening position on values the *Framework* states: "The value of peace, democracy and cultural diversity is entrenched in our society." The Framework speaks of Canada's regional and cultural diversity — "We have a talent pool that is increasingly culturally diverse ... [and] the Department commits to encourage and sustain the expression of regional and cultural diversity through the arts, and considers this fundamental to its vision for the arts in Canada." The *Framework* defines three key directions, one of which is Excellence and Diversity in Creativity: "The Department envisions an arts sector in which artists from the full range of diverse communities that make up Canada's rich cultural landscape can create, contribute and prosper." In the coming years, program outcomes stemming from the new *Framework* will be examined as they contribute to the celebration of Canada's multiculturalism and the recognition that diverse cultures — including English, French and Aboriginal cultures — now comprise the mainstream.

Canada's Broadcast and Film Industries

Television. In 1999 the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission introduced a new policy for Canadian television[4] and, in doing so, raised the standard. An examination of activity at the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) provides a telling demonstration of the principled implementation of this policy and the Corporation's response to the *Canadian Multiculturalism Act* itself.

A special example of the CBC's commitment to Canada's diverse cultural heritage in 2001–2002 was the broadcast, simultaneously on English and French television, of the second half of *Canada: A People's History*. One of the most popular CBC productions of all time, the series was developed over three years in collaboration with hundreds of historians across Canada to portray Canada's history comprehensively, accurately and from multiple perspectives. The project resulted in the creation of 32 hours of television, now available on videotape and DVD. There is also an accompanying two-volume book and a Web site featuring episode summaries and additional

[4] The policy states: "The Commission will expect all conventional television licensees (at licensing or licence renewal), to make specific commitments to initiatives designed to ensure that they contribute to a system that more accurately reflects the presence of cultural and racial minorities and Aboriginal peoples in the communities they serve."

historical information, video clips, behind-the-scenes information, discussion fora, games, a bibliography, and extensive teacher resources.

Episode 11, *The Great Transformation*, written and co-directed by Andrew Burnstein, covered the period from 1896 to 1915 during which time Canada's population swelled due to immigration and, it may be argued, Canada became a multicultural state.

Among others, the episode presents stories of Jewish and Black immigration and stories of immigrants from Russia, the United States of America, Ukraine, Iceland, Germany, Poland, Switzerland, Italy, and Ireland.

The episode makes no attempt to avoid the early racism of English and French Canadians. For example, the story is told of the Chinese head tax designed at the beginning of the twentieth century to exclude further Chinese immigration. Set at $50, then $100, then $500, the tax eventually reduced to almost zero the numbers of newcomers from China.

The episode concludes with the optimistic, and what sound today as prescient, words of Prime Minister Wilfrid Laurier:

> ***We do not want that any individual should forget the land of their origin or their ancestors. Let them look to the past, but let them also look to the future; let them look to the land of their ancestors, but let them also look to the land of their children.***
>
> ***When my eyes are closing in death, if I can look upon a united people, upon all the races which have been gathered here by our policy; if I can look upon them as true Canadians, all having in their hearts the greater pride of a Canadian nationality; then I will feel my life has not been lived in vain, and I shall die a happy man.***

Film. Canada's film industry is also active in promoting and reflecting our multiculturalism. Telefilm Canada is the federal cultural agency primarily dedicated to developing and promoting our film industry. Its mission is to respond to the cultural needs of Canadians by investing in high-quality productions with substantial Canadian content. Its support enables widely diverse voices to be heard.

In 2001–2002 an estimated 60 television and multimedia productions — more than 20 percent of the total — included a significant multicultural component. Similarly, 14 feature films (24% of the total) portrayed the diverse make-up of Canadian society, through either the participation of people of varied ethnic descent, the representation of ethnic minority characters, or the subject matter. Examples include the following:

Long Life, Happiness and Prosperity, which tells the story of Mindy Ho;

Khaled, a feature film by Iranian-born Asghar Massombagi, which deals with the life of the son of a white mother and a long-gone North African father;

Jinnah on Crime, a popular television series produced in Vancouver about Hakeem Jinnah, crime reporter;

Watatatow XI, a drama series following the lives of a diverse group of teens in a large Canadian city;

The Art of Woo, the first feature film by Helen Lee, who was born in Korea, recounting the love story between a young Asian woman and an Aboriginal painter.

Through co-production agreements with other countries, Telefilm Canada opens a window on the world. In 2001–2002, co-production agreements helped to produce more than 82 television programs and 24 feature films.

Telefilm Canada also supports the showcasing of diverse Canadian productions at festivals including: Montréal's World Film Festival; the Toronto International Film Festival; the Reel Asian Film Festival in Toronto; the Chinese Film Festival in Vancouver; the Gimli Film Festival, featuring Icelandic and Canadian cinema; the Get Reel Black Film Festival, highlighting films from Black filmmakers in Toronto; the Reel World Film Festival in Toronto; and the Reel Black Film Night in Halifax.

Telefilm Canada also participated in a national round table that brought together Canadian industry participants to examine the difficulties faced by producers of ethnic origin and to define initiatives to be taken. This three-day event, held in February 2002 in Montréal, was organized by the Centre for Research-Action on Race Relations and supported by Canadian Heritage's Multiculturalism Program.

Canada's National Film Board (NFB) holds a special place in the Canadian conscience and in defining the Canadian identity. In 2001–2002 films directed by culturally diverse and Aboriginal filmmakers, such as Pierre Sidaoui's *Comme une odeur de menthe*, accounted for 16 percent of all films produced by the NFB. The films were produced in conjunction with the regular production program and special programs set up over the past decade to help Aboriginal and culturally diverse filmmakers assume their rightful place in the Canadian film industry.

Other NFB activities include such programs as the Reel Diversity competition which was renewed in 2001–2002. The competition is currently enabling five young filmmakers from visible minority communities to direct a 40-minute English-language documentary at the NFB that will be broadcast by the CBC, CBC Newsworld, and Vision TV networks.

Looking ahead, the 2002-2006 NFB strategic plan stipulates the importance of promoting cultural diversity to foster tolerance, mutual understanding and social cohesion. It specifies priorities respecting cultural diversity and employment equity and proposes innovative strategies to put them into practice.

The NFB also notes the need to create a star system in the ethnocultural communities where it is important for Canadians to recognize and appreciate talent. The NFB has set up a task force comprising representatives of diverse cultural communities to establish an event to honour talented individuals.

Canadian Heritage Institutions

Canada's heritage institutions and programs help us to remember and celebrate Canada's origins, history, people, cultures, and values. The National Archives of Canada provides an essential service in this regard through a range of activities. In 2001–2002, its Web site welcomed more than 2.6 million visits. The Archives answered 104,000 reference questions, provided 1.7 million pages of documentation and responded to more than 6,000 requests under the provision of the *Access to Information and Privacy Act* from members of the public wanting access to historical material for such reasons as to settle a First Nations land claim, to seek Canadian citizenship, or to explore their ancestors' history in Canada and abroad.

The Archives maintains many collections of key Canadian cultural groups. 2001–2002 acquisitions included: the *World Council of Indigenous Peoples fonds*; the *Roger Obata fonds* (records concerning the Japanese Redress

movement, 1944–2000); the *Naïm Kattan fonds* (Mr. Kattan was an Iraqi-born Canadian writer known for his ties to the Jewish community in Montréal); the *Walter Hayduk fonds* and the *Denis Pyluk fonds* (both containing records of interest to the Canadian Ukrainian community).

Archive-sponsored events and exhibitions in 2001–2002 included: the Anti-slavery Movement in *Canada*, presented in cooperation with the J'Nikira Dinqinesh Education Centre and the National Library of Canada to mark the 150th anniversary of the founding of the Anti-slavery Society of Canada; the *Nelson Mandela Walk to Freedom* lecture presented on February 12 (during Black History Month) and later broadcast on television; Hungarian Night, hosted in collaboration with the Hungarian Embassy on October 22 to mark the 45th anniversary of the Hungarian Revolution of 1956; and Ukranian Night, hosted in collaboration with the Embassy of the Republic of Ukraine on January 30 to mark the 10th anniversary of Canada's recognition of the Republic of Ukraine.

Museums and Historical Sites. Another pillar in the heritage infrastructure is Canada's complement of museums and historical sites. An excellent example of the portrayal of Canada's ethnocultural heritage is *Underground Railroad: Next Stop, Freedom!* Fiscal Year 2001–2002 saw the culmination of several years of consultations and development towards bringing to life the story of the Underground Railroad, an important part of the history of Black immigration in Canada. Discussions with the US Parks Service and Canadian historians as far back as 1995 led to approval, in 1998, of a recommendation by the Historical Sites and Monuments Board of Parks Canada to develop an exhibit. Extensive consultations with community members combined with historical research led to the completion of a 1,000 square foot exhibit featuring experiential theatre, artifacts, photographs and an audiovisual presentation.

The exhibit focuses on the period from 1833, when the *British Imperial Act* abolished slavery in Canada, to 1865 during which an estimated 20,000 to 40,000 Black people arrived in Canada. Historical figures such as John Anderson and events such as the establishment at St. Lawrence Hall in 1851 of the North American *Convention of Colored Freemen* are highlighted.

The exhibit is portable. Its first location was in the Royal Ontario Museum in Toronto where it was on display from April 2002 through February 2003. On confirmation, the exhibit may be taken on a cross-Canada tour (which may also include stops in the United States), and/or be installed in another location in Canada.

Canada currently maintains approximately 75 sites recognizing persons and events of national historical significance illustrating Canada's cultural diversity. New sites recently recommended include: *Victoria Settlement* - an illustration of Ukranian and Metis settlement farms in the Prairies; and *Norwegian Training in Canada* - a commemoration of Canada's alliance with armed forces from occupied Europe. Through continued consultation with non-governmental and community organizations, Parks Canada aims to identify and designate 135 additional new sites, persons and events of national historical significance by the end of Fiscal Year 2005-2006. Many of these are expected to commemorate aspects of Canada's ethnocultural history.

Canada's main national museums include extensive provisions to exhibit Canada's multicultural heritage and to welcome visitors from diverse cultures. For instance, Canadian Museum of Nature interpreters assist visitors in various languages in addition to English and French, including Spanish and Romanian. All communications products issued by the Museum — brochures, pamphlets, event calendars and advertisement — depict the multicultural nature of Canadian society.

What of Canada's smaller museums? The Museums Assistance Program of Canadian Heritage provides financial assistance to museums and related organizations for activities that foster access by present and future generations of Canadians to their human, natural, artistic and scientific heritage, and enhance awareness, understanding and enjoyment of this heritage. A number of projects under the Program in 2001–2002 contributed to the celebration of Canada's multiculturalism.

> *Circulation de l'exposition "Femmes bâtisseurs d'Afrique," Musee de la civilisation, Quebec*, portraying the role and difficulties of women in Africa;
>
> *Chinese Canadian Heritage Travelling Exhibition*, Chinese Cultural Centre of Greater Vancouver, which makes the collection from the permanent exhibit "From Generation to Generation" accessible to communities in other cities and provinces;
>
> *The Spirit of Islam: Experiencing Islam through Calligraphy*, Museum of Anthropology, University of British Columbia, Vancouver, introducing the public to the aesthetics, spirituality and principals of education in the Islamic world through the art of calligraphy;

Maya Clothing and Identity Exhibit, Museum of Anthropology, University of British Columbia, Vancouver, communicating the significance and importance of the Mayan identity and system of ethics;

The Phenomenon of the Ukrainian Avant-Garde, Winnipeg Art Gallery which, developed in response to the interests of the large Ukrainian and Eastern European communities in Ontario, Manitoba and Alberta, presents research on new aspects of this important period including the richness and plurality of the vision of women artists and Jewish artists and the influence of Ukrainian folk and religious traditions on avant-garde art; and

Windows On Our World, Jewish Discovery Place Children's Museum, Ontario, which offers a unique, entertaining and interactive method for children to learn about the accomplishments and aspirations of members of the Jewish community.

Canada as a Confident, Multicultural Nation

If the arts represent a harbinger, we can expect to enter a new phase in the evolution of our collective Canadian identity. Diverse cultures will become the norm rather than the exception. Diverse cultures will be of interest to us all and will be celebrated appropriately. Efforts must continue in support of cultural diversity as Canada moves to adopt a new, multicultural confidence.

PART V: Departmental and Agency Approaches — Examples of Best Practices

Part V: Departmental and Agency Approaches — Examples of Best Practices

Departments and agencies apply the *Canadian Multiculturalism Act* in a variety of ways, as befits their respective mandates. This year's Annual Report features in-depth stories about three government service initiatives which illustrate the many ways the diverse needs stemming from Canada's multiculturalism are served.

Promoting Health Among All Canadians

Responsibility for health care in Canada is divided among federal, provincial and municipal jurisdictions. Each province and territory administers its own health care plan through its hospitals, clinics and the professional health care community. Municipalities are responsible for providing certain community health services, including medical equipment programs.

At the federal level, Health Canada provides national leadership to develop health policy, enforce regulations, promote disease prevention and enhance healthy living for Canadians. It has special responsibility for ensuring that health services are available and accessible to First Nations and Inuit communities. It also works closely with other federal departments, agencies and stakeholders to reduce health and safety risks to Canadians.

Many factors, including family history, socio-economic status, physical environment and lifestyle choices influence individual health. For this reason Health Canada places a great deal of emphasis on health promotion through communications programs, education and related strategies. In recent years[1] Health Canada has put increasing emphasis on reaching out to Canada's diverse, multicultural communities.

Childhood, Youth and Family Health. It has been shown that childhood health is a significant determinant of health in later life. Early childhood health depends almost entirely on the family. Thus Health Canada works to reach and assist, in particular families at risk, with information and resources in support of better health, including the prevention of violence. Health Canada has sponsored many child, youth and family health programs directed towards the needs of multicultural communities. It has also supported a number of programs aimed at early childhood and youth health that have multicultural components. Following are examples:

[1] Many projects and programs sponsored or administered by Health Canada span several years. The examples cited in this section of the 2001–2002 Annual Report either took place largely within Fiscal Year 2001–2002 or began earlier and continued into Fiscal Year 2001–2002.

The Surrey Delta Immigrant Services Society administers *Children Matter*, a set of culturally-appropriate programs on such issues as education, pregnancy and family development, for multicultural and Aboriginal recipients.

Simon Fraser University has pilot tested a home visiting program designed to enrich preschool children at risk and increase parental involvement as home educators. One of the program's objectives is to facilitate the participation of multicultural families in Canadian society. A similar program, administered by the Burnaby Family Life Institute, targets communities in which 45 percent of the population represent Latin American, African, and Asian cultures. The program is offered in English and Spanish.

The Macaulay Child Development Centre in Toronto developed the holistic, multi-faceted *Program Without Walls* which promotes health and well-being among at-risk children up to six years of age. The program targets children and families from diverse cultural communities and aims to reduce factors that contribute to child abuse, and to encourage behaviour that leads to healthy child development.

In 2001–2002 *A Booklet for Service Providers Who Work with Immigrant Families: On Issues Relating to Child Discipline, Child Abuse and Child Neglect* was published and distributed in hard copy and via the Internet by the Department's National Clearinghouse on Family Violence. The booklet addresses the perceptions of child welfare officials and police as they relate to different cultures and cultural practices. The booklet describes ways to identify child abuse risk factors and provides guidance to immigrant families in preventing child abuse and neglect.

The Mount Pleasant Neighbourhood House offers ethno-specific family support services. Approximately half of service recipients are either Aboriginal or from diverse cultural communities, and more than one-third access services in their native language.

Twenty-five percent of Peel Region's residents are members of visible minorities and 36 percent are new immigrants, many of whom are in the region's highest risk areas. The Mississauga Parent Child Centre established the *Peel Community Action Program for Children* to address such issues as teenage pregnancy, low birth weight, and health problems stemming from poverty and isolation.

The McCreary Centre Society in Burnaby undertook the *Promoting Resilience in Early Adolescence* project which, among other activities, provided 28 workshops on the determinants of health in early adolescence (ages 12 to 14) including intervention strategies. Fourteen of the workshops were provided to Aboriginal communities and 14 to communities with substantial proportions of multicultural families.

The *Multicultural Youth Peer Support Group Program* in Vancouver trained youth from the Vietnamese, Latin American and African communities to become peer support group facilitators who then led ten-week sessions for teenaged girls and boys. The program also provided support groups for Muslim girls of various ethnic backgrounds.

Enfants-famille sans violence is operated in Montréal by *l'Organisation des jeunes de Parc-Extension*. The program provides education, workshops, referrals and counselling services to youth and their parents with a view to preventing domestic and youth violence and finding alternative forms of dispute resolution reflecting various cultural contexts.

Diabetes Management and Prevention. A number of programs supported by Health Canada aim to provide information, skills and support to people with diabetes or at risk. In Vancouver the Canadian Diabetes Association of BC Yukon provides a cooking and nutrition program to the Chinese community, the REACH Community Health Centre provides information and social support to the Vietnamese, Latin American and African communities, and the Progressive Intercultural Community Services Society provides awareness raising and education to the South Asian community. In Toronto the Access Alliance Multicultural Community Health Centre promotes the prevention of diabetes within the Polish, Hispanic, Vietnamese and Carribean communities using culturally relevant healthy eating programs and communication channels appropriate to each community. The University of Montréal promotes diabetes awareness and prevention among diverse multicultural communities in Montréal through a program of physical activity and education.

Seniors. The Seniors Bridging Cultures Group in St. John's developed *Holistic Health Care for Older Adults in Diverse Cultures*. The program addresses the obstacles faced by seniors from ethnic communities in accessing the local health care system. Based on extensive consultations with community leaders and health care providers, the program has helped achieve a more

barrier-free health care system in the St. John's region and has become a model for other programs in the province.

Multicultural Health Brokering. In 1995 a three-year grant from Health Canada enabled the establishment in Edmonton of the Multicultural Community Health Developers, a group dedicated to assisting individuals from diverse cultural communities in linking up with appropriate health care services. The provision of health brokering evolved into a distinct range of activities and in 1998 the group changed its name to the Multicultural Health Brokers Cooperative whose mandate is to support immigrant and refugee individuals and families in attaining optimum health through education, community development and advocacy. At present the Cooperative is funded primarily through project-to-project grants.

HIV/AIDS. Canada's diverse cultural communities are affected by the spread of HIV/AIDS, yet prevention measures have not always reached as widely as needed. While attitudes are changing, education and prevention programs are hampered by the difficult nature of HIV/AIDS information. For this reason, even more than for programs related to other health issues, HIV/AIDS programs must be culturally sensitive. Health Canada has supported a number of programs aimed at providing to diverse cultural communities HIV/AIDS awareness and related prevention programs. Following are examples:

The *Asian Society Intervention AIDS* project provides outreach activities, support group facilitation and culturally-specific, language-appropriate HIV/AIDS information to mainstream organizations and the Vancouver Chinese-Canadian community.

The *United Caribbean AIDS Education Network* provided training to community religious leaders enabling them to educate community members concerning such issues as homophobia, the prevention of HIV transmission and support of people with HIV/AIDS. Educational sessions use skits, story telling and audio presentations and are delivered in a positive, non-judgmental way.

Action Séro Zéro produced and distributed in Montréal some 10,000 HIV awareness brochures targeted to gay men from multicultural communities.

The Peel HIV/AIDS Network developed and delivered workshops, presentations and educational materials to people from diverse cultural communities living with HIV/AIDS and their health care providers.

These examples demonstrate commitment by the Government of Canada, through Health Canada, to ensure that health related information, programs and resources reach all Canadians irrespective of their cultural backgrounds and circumstances. The challenge is complex and will become more so as Canada's visible minority and ethnic populations grow and as health care becomes increasingly sophisticated. Next steps include developing a general framework and strategy that binds together these individual efforts towards achieving common health goals.

Metropolis Canada: Policy-Focussed Research

The Metropolis Project was launched in 1996. Its aim was to improve public policy relating to migration and the integration of ethnically and religiously diverse minorities, particularly in cities, by enhancing academic research capacity and allying policymakers from the federal, provincial and municipal levels of government with universities, research institutes, think tanks, and non-governmental organizations towards promoting the use of research findings in decision-making.

Communication between researchers and decision makers is fostered by Metropolis through conferences, workshops, seminars and other opportunities for discussion. In addition, the project maintains an award-winning Web site which includes, among other features, the Metropolis Virtual Library, housing a 1,000-strong and growing collection of articles and links. More traditional methods, including newsletters, bulletins, journals and other publications are also employed extensively.

The Metropolis Project in Canada is supported by a consortium of federal departments and agencies[2]. Metropolis Centres of Excellence have been established in Montréal, Toronto, Edmonton and Vancouver. Collectively the Centres involve 15 universities and several hundred affiliated researchers, graduate students and post-doctoral fellows. Project co-ordination and strategic direction setting is conducted under the leadership of the Metropolis Project Team, housed by Citizenship and Immigration Canada.

Metropolis International is a partnership of policy makers and researchers from 21 countries[3] with inter-governmental and non-governmental organizations such as the European Commission, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, the International Organization for Migration, the

[2] Citizenship and Immigration Canada, the Social Sciences and Humanities Research Council, Health Canada, Canadian Heritage's Multiculturalism Program, Status of Women Canada, Human Resources Development Canada, Statistics Canada, Canada Mortgage and Housing Corporation and the Solicitor General of Canada, together, provided $8 million for the initial six-year project period.

[3] Participating countries include Argentina, Australia, Austria, Belgium, Canada, Denmark, France, Germany, Greece, Israel, Italy, the Netherlands, New Zealand, Norway, Portugal, South Africa, Spain, Sweden, Switzerland, the United Kingdom, and the United States of America.

Migration Policy Group, *Quartiers en Crise*, and the International Centre for Migration Policy Development. Strategic direction setting and coordination internationally is led by the Metropolis Canada Project Team, and the Executive Head of the Canadian Project Team co-chairs the International Steering Committee.

Fiscal Year 2001–2002 was the sixth and final year of the agreed-upon initial phase of the Metropolis Project in Canada. The 2001–2002 Annual Report, thus, provides a good opportunity for a retrospective examination of the project.

Research. More than 300 studies have been completed or are in progress under the aegis of Metropolis. This only tells part of the story, however, because these studies act as a catalyst to an unknown amount of additional research activity.

Metropolis research is disseminated through a range of channels, including publication in academic journals. Metropolis produces the international, bilingual, quarterly *Journal of International Migration and Integration*. The summer 2001 issue featured a Canadian Heritage-funded study entitled "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research" which found substantial skill underutilization among Canadian immigrants (this point is raised again later in the Annual Report in the discussion on Foreign Credentials Recognition).

In 2001–2002 the Metropolis Project took the lead in bringing together the expertise developed at the Centres of Excellence to a wide audience of policy makers and service delivery agents in the form of the *Program of Migration and Diversity Studies: Immigration Policy and Practice in Canada*, a thirteen-course curriculum. Developed by top researchers and involving consultations with stakeholders by a working team of academics, non-government specialists, government policy analysts and others, the thirteen syllabi were built to a common plan, independently prepared, and compiled and edited by Professor Howard Adelman.

Internationally, comparative research is conducted with countries such as Great Britain, Germany, Australia, New Zealand, Italy and Israel on such topics as public attitudes towards immigration and ethnic diversity, barriers to employment and other aspects of immigrant integration.

Networking and Knowledge Transfer. While the greatest volume of Metropolis activity falls under the category of research, the highest value activities are, arguably, the events that bring together researchers and policy makers in face-to-face exchanges.

Annual national conferences attracting as many as 1,000 delegates have been hosted in Edmonton, Montréal, Vancouver, Toronto and, in 2001–2002, Ottawa. The Ottawa event spanned five days and featured more than 50 concurrent workshops. The focus was on five themes: economic outcomes; health and gender; education and youth; cities and neighbourhoods; and social integration, transnationalism, identity and inter-ethnic relations.

Each year numerous smaller events are held providing more opportunities for dialogue. In 2001–2002, for example, the following Metropolis Canada-sponsored events took place:

> The Vancouver Centre of Excellence sponsored workshops in Vancouver and Hong Kong on China-Hong-Kong-Canada migration connections.
>
> Metropolis organized, in partnership with the Federation of Canadian Municipalities, a roundtable involving federal partners on building the capacity of municipalities to combat racism.
>
> The Association for Canadian Studies and the Multiculturalism Program of Canadian Heritage hosted in Halifax on November 1 and 2, 2001, the *Ethnocultural, Racial, Religious and Linguistic Diversity and Identity Seminar*. Metropolis Canada was a major participant in addition to working with the Canadian Ethnic Studies Association to assemble the speaker list and develop a long term research framework. The seminar proceedings were published in a special issue of *Canadian Ethnic Studies*.
>
> The Metropolis Canada Project Team, along with Citizenship and Immigration Canada, Canadian Heritage and Carleton University, hosted in Ottawa on March 22 through 24, 2002, *Bringing Worlds Together: The Study of the Political Participation of Women in Canada and Lessons for Research on Newcomers and Minority Political Participation*.

To date, six international Metropolis conferences have been held, attended by ministers of national and state governments, mayors, academics, senior government officials and representatives of non-governmental and community organizations. In 2001–2002 the conference took place in Rotterdam and focussed on: migration policies; citizenship, equality and diversity; integration; and the cultural transformation of cities. In addition to participating in the conference, the Ottawa team provided leadership in organization.

International comparative policy-research seminars take place regularly on such topics as transnational communities, managing divided cities, labour market barriers, second generation immigrants and education.

The Future. Funding has been secured for Metropolis Canada Phase II from April 1, 2002, through March 31, 2007. Metropolis Phase II will capitalize on successes to date, building, in particular, on the partnerships that have been created among researchers, institutions and government policy makers. Eleven priorities have been identified for the five-year project. Having an especially strong connection to Canada's multiculturalism are the following two priorities:

> *What is the role for public policy in promoting the social and cultural integration of newcomers and minorities into a multicultural or pluralistic society and what implications does this have for citizenship policy?* Research will be conducted on the effects of Canada's multicultural policy on the structure of integration and citizenship policies, on the expectations that Canadians have regarding immigrants' feelings of allegiance to Canada, and their obligations and behaviour, and on the expectations that immigrants have regarding Canada's obligations towards them and their commitment to Canada.
>
> *How should public policy be directed to counter negative attitudes and discrimination towards immigrants and minorities?* An annual national survey is planned as is research into the effects of multiculturalism policies, anti-racist and anti-discrimination measures, media practices, educational systems, and workplace attitudes in creating, transmitting or countering negative intergroup attitudes.

Metropolis will continue its program of domestic and international events in Phase II. For example, a two-day seminar entitled, "Intersections of Diversity" is being organized for 2003 by the Association for Canadian Studies in partnership with the Multiculturalism Program, the Metropolis Project Team and more than a dozen other federal departments and programs. The seminar will engage researchers, non-governmental organizations and policy makers in dialogues about the intersections between diversity and Aboriginal peoples, age, disability, gender, immigration, official languages, region, sexual orientation, and socio-economic status.

Canada's Digital Collections: Our Multicultural Heritage On-line

Canada's Digital Collections (http://collections.ic.gc.ca/index.html) provides a portal to more than 400 Web sites celebrating Canada's history, geography, science, technology and culture. The sites include information from federal institutions such as the National Library of Canada, the National Archives of Canada and the Museum of Civilization, and local histories from Canadian communities. Many of the sites feature on-line educational resources such as curriculum units and classroom activities

The program is sponsored and administered by Industry Canada and represents a unique blend of activities. Information for the sites is provided by Canadian researchers and institutions, and the sites are designed and enabled by teams of students aged 15 to 30 funded by the Federal Youth Employment Strategy. Design teams, working with researchers, liaise with stakeholders, corporate sponsors and others in creating the Web sites.

Although not specifically targeted as a celebration of Canada's multiculturalism, the program nevertheless has resulted in the creation of a one-stop resource enabling Canadian cultural institutions, other organizations, researchers, students, teachers and other interested individuals to access a wealth of knowledge about our country's multicultural heritage.

One Web site found in *Canada's Digital Collections is Canada at the Millennium: A Transcultural Society*, produced by Heirloom Publishing Inc. in collaboration with the Multicultural History Society of Ontario and co-sponsored by Power Corporation. *A Transcultural Society* provides historical and contemporary descriptions, complete with numerous photographs, of 50 ethnocultural groups in Canada. The site also provides short biographies of nearly 500 Canadians representing these groups.

A Transcultural Society showcases the achievements of Canada's diverse peoples and reveals how they have invigorated and energized Canada culturally and economically, and effectively built a progressive society. The Honourable Sheila Copps, Minister of Canadian Heritage, praised *A Transcultural Society*, stating: "the 50 nations celebrated in this illustrious volume testify to the richness of our cultural diversity and our openness to the world. This [Web site] adds enormously to our understanding of Canadian society and will be certain to stir our pride in our past and our hope for the future."

Many other sites found within *Canada's Digital Collections* are equally compelling as they reflect specific features of Canada's cultural landscape. Examples include:

Across the Generations: A History of the Chinese in Canada provides a history rich in detail and well illustrated with photographs. Chinese immigrants have been recorded in Canada as early as 1788. The site includes an account of racism and other barriers encountered by early Chinese settlers.

Becoming Canadian: Pioneer Sikhs in Their Own Words tells the story of the Sikh community in Canada focussing mainly on Sikh settlement in British Columbia in the early 1900s. The site draws on extensive interviews and covers social and religious life and such episodes as the struggle to gain the right to vote.

Black Loyalists: Our History, Our People provides a detailed account of how Nova Scotia became the home during the 1770s and 1780s of the first settlements of free Blacks outside Africa. The site describes the harsh treatment received by the settlers (leading many to leave) and the history of the community to the present day.

East To West presents the story of Japanese settlement in Southern Alberta told through the personal memories of the children of the settlers themselves. The site highlights a group of Japanese settlers who came to the Raymond area at the turn of the century and is enriched by many photographs.

Harvest of Dreams is a tri-lingual Web site (English, French and Ukranian) tracing the history of the nearly one million Canadians of Ukranian descent. The site covers myths and realities, describes historical and geographical features of the community and focuses on the development of the Ukranian Canadian identity. The site proclaims: "Today Ukrainian Canadians strongly emphasize the importance of preserving their heritage but recognize that it is equally important to develop new cultural forms within the context of a broader Canadian identity."

Immigrant Voices provides an account of immigration to Canada from 1867 to the present. The site features numerous first-person accounts and, in addition to the benefits of immigration to Canada and to the immigrants themselves, describes the racist and xenophobic practices of Canadian governments, particularly in the early 20th century.

Jewish Historical Society of British Columbia tells the story of Jewish migration to Canada beginning in 1858. The site provides access to extensive archival holdings and includes teaching resources.

Mennonites in Canada is the Web site of the Mennonite Historical Society of Canada. It features the history of Mennonite migration primarily from Russia and Switzerland to Canada starting in 1786, and the complete, searchable, *Canadian Mennonite Encyclopedia On-line*.

OBHS On-line is the Web site of the Ontario Black History Society Archives. It provides information about historical figures and places of interest (including burial grounds and places of worship) and includes numerous sound recordings of interviews with community members.

Most Somali settlers entered Canada in the past two decades as refugees. *A Sense of Belonging: Somali Settlement Experiences in Canada* describes the history and the present day issues of Canada's Somali community, including those of religion and women.

West Icelanders in Manitoba tells the story of the migration of Icelandic peoples to Canada during the last quarter of the 19th century while Iceland remained under Danish rule.

PART VI: Canada and the 2001 World Conference Against Racism

Part VI: Canada and the 2001 World Conference Against Racism

The Unfulfilled Promise of an Historic Event ...

In 1997, the United Nations General Assembly resolved to hold the third[1] World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (WCAR) in Durban, South Africa from August 31 to September 7, 2001. Built around five themes[2], the conference was intended to be a landmark in the struggle to eradicate all forms of racism, and was greatly anticipated around the globe.

Believing that Canada had much to share with international partners, while recognizing that we also had much to learn, the Government of Canada seized the opportunity presented by WCAR and sponsored a very active program of preparation and participation in the conference.

The conference took place as scheduled, and was well attended. Canada also sponsored the Youth Forum which took place prior to the WCAR. Canada's delegation included Canada's Secretary of State for Multiculturalism (one of the conference vice-chairpersons), two Members of Parliament, one provincial minister, a commissioner of the Canadian Human Rights Commission, Canada's High Commissioner to South Africa, Canada's Permanent Representative to the United Nations in New York, and 60 representatives of non-governmental organizations[3] sponsored by the Canadian Government.

The Conference was however, marred by divisions on the Middle East, and by its focus on the issue of compensation for historical actions, in particular slavery, the slave trade and the negative aspects of colonialism.

In Canada's final statement upon adoption of the WCAR Declaration and Programme of Action, we disassociated ourselves from the references to the Middle East. We also clarified our understanding on the documents' language on apology and reparations for historical wrongs, and expressed our regret that the Conference failed to recognize the close links between

---

[1] Previous conferences were held in 1978 and 1983.

[2] Conference themes were as follows: (1) Sources, causes, forms and contemporary manifestations of racism, racial discrimination and related intolerance; (2) Victims of racism, racial discrimination and related intolerance; (3) Measures of prevention, education and protection aimed at the eradication of racism, racial discrimination and related intolerance at the national, regional and international levels; (4) Provision for effective remedies, recourse, redress, (compensatory) and other measures at the national, regional and international levels; and (5) Strategies to achieve full and effective equality, including international cooperation and enhancement of the United Nations and other international mechanisms in combating racism, racial discrimination, xenophobia.

[3] Among NGOs represented were: Assembly of First Nations; Canadian Council of Churches; Equality for Gays and Lesbians Everywhere; Federation of Canadian Municipalities; Inuit Circumpolar Conference; League for Human Rights of B'nai Brith Canada; Métis National Council; National Association of Japanese Canadians; and National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada.

racism and religious and linguistic discrimination. This strong critical statement was made with a view to registering our objections and constructively influencing future United Nations and international approaches to dealing with discrimination and associated problems[4].

Lessons Learned

Canada's stance at WCAR was supported by our confidence in our domestic efforts to both promote multiculturalism, and combat hate, bias and racism. While our record is by no means unblemished, and gaps still exist between the values expressed in the *Multiculturalism Act* and the experience of many Canadians, we can legitimately lay claim to a recent history of goodwill and accomplishment in promoting tolerance and respect for differences. Moreover, Canada is already active on the principal fronts included in the *Program of Action* — i.e., human rights legislation, labour laws, health promotion, and education.

Progress on our domestic challenges must and will continue. Ongoing work to reduce the problems of racism and discrimination in Canada is the shared responsibility of the federal government, the provincial and territorial governments, municipal governments and other Canadian institutions. The federal government assumes a coordinating and facilitating role and contributes through measures at the national level[5]. Significant progress, however, requires all key players — federal, provincial/territorial, and municipal jurisdictions plus the voluntary and non-governmental sectors — working together.

Strengthened Resolve Through Strengthened Partnerships

Despite the controversy and disappointment associated with WCAR it is generally agreed, in hindsight, that the conference has had a mobilizing effect within Canada particularly respecting the strengthening of partnerships among key players. In fact, it may be argued that the greatest benefits of Canada's participation in the conference occurred before the delegation left for Durban. Consultations in anticipation of WCAR generated an extensive dialogue amongst Canada's diverse communities, including Aboriginal peoples. Preparatory activities provided opportunities for the Government of Canada to listen to concerns and grievances of Canadians.

[4] Canada's *Statement of Reservation* included the following points: "... any process, any declaration, any language presented in any forum that does not serve to advance a negotiated peace that will bring security, dignity and respect to the people of the [Middle East] region is — and will be — unacceptable to Canada;" and "Canada regrets that the World Conference has not been able to acknowledge that there is a close, sometimes inseparable, relationship between discrimination based on religion and language and that which is based on racism and xenophobia. In this regard we consider the World Conference has taken a significant step backwards. At this point, we would like to underline that, for Canada, multiple discrimination on the basis of 'other grounds' includes sexual orientation, disability and barriers based on culture."

[5] National level activity includes: Canada's legislative framework (e.g., *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the *Canadian Human Rights Act*); grants and contributions programs; public education and outreach programs; special events such as Black History Month and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination (March 21); and the work of key institutions such as the Canadian Race Relations Foundation.

The pre-WCAR preparation and consultation process included a communications and media relations strategy aimed at informing the widest possible audience about the conference and about opportunities to become involved in preparing for the conference. A Web site provided further information and included a discussion forum called the "Talking Circle." Briefs could also be submitted through the Web site.

Formal, two-day, live consultation sessions were held in Edmonton, Vancouver, Winnipeg, Halifax, Toronto, Montréal and Ottawa. Sessions were chaired by the Secretary of State for Multiculturalism. These consultations brought together representatives from regional and national organizations, institutions of civil society[6], all levels of government, Aboriginal organizations, and human rights commissions to provide perspectives on WCAR themes, draft documents and Canadian priorities for WCAR.

In concert with the consultation program, funding was provided by the Multiculturalism Program in support of some 45 WCAR-related projects. The purpose of this support was to build capacity among, enable the inclusion of, and give voice to those who would otherwise not have had the means to participate. Sample projects include the following:

> *Promoting pan-Asian Canadian Participation in WCAR.* The Chinese Canadian National Council developed recommendations related to the five WCAR themes in order to advance anti-racism advocacy for Chinese Canadians.
>
> *Public Education.* The African Canadian Coalition Against Racism, a national body comprised of over 40 community-based organizations, in cooperation with the Women's Health in Women's Hands Community Centre, conducted research and public consultations with the diverse groups within the African-Canadian community leading to the development of educational materials related racism and gender issues.
>
> *Input into Canada's WCAR Approach.* The Immigrant and Multicultural Services Society of Prince George brought together some 150 northern British Columbians to develop input for Canada's approach to WCAR.
>
> *Combating Racism on the Road to Integration for New Immigrants.* Le Table de concertation des organismes de Montréal au service des personnes réfugiées et immigrantes developed a program of training and a set of tools for community organizations geared towards

[6] For example, participants included representatives from the educational system, business, labour, women's groups, the criminal justice system, religious organizations, ethnocultural and non-governmental organizations, race relations organizations, front-line service providers, the media, and youth.

fighting racial discrimination and intolerance experienced by new immigrants and refugees in the labour market.

Young Women Connect. The Students Commission of Canada brought together girls and young women from across the country to analyze systemic barriers linked to race and gender particularly as they relate to poverty and violence. The result was the establishment of a national network of young women's and women's organizations and the development of an educational module.

Three advisory committees — the Civil Society/NGO Advisory Committee, the Aboriginal Advisory Committee and the Youth Advisory Committee — were established to provide advice to the Secretariat on the preparation and consultation process, review and comment on input, help define Canada's postion, and otherwise facilitate widespread participation on the part of Canadians in the lead-up to WCAR.

Consultations and preparations culminated with the creation of *Canada's Priorities for the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance* laying out 12 points reflecting Canada's collective positions and concerns for the conference. Among the points made, the document declares a need to acknowledge the past, to recognize vulnerable groups, to view racism within the larger context of diversity, to include the complete range of groups and individuals in the dialogue, and to continually develop educational and other strategies and preventative measures toward eradicating racism and related problems[7].

A New Level of Understanding

The "12-points" report and other preparatory documents may have been created for WCAR, but they stand today as valid, comprehensive statements and will serve as signposts in the continuing struggle in Canada against racism and related issues. Perhaps more importantly, strengthened relationships among all players, including relationships between the federal government and provincial/territorial partners, municipal governments, non-governmental organizations, interest groups, and concerned communities, constitute a higher, broader platform of understanding from which next steps can be taken.

The challenge at the federal level, particularly for the Secretary for State for Multiculturalism, is to pull and keep together the collective wisdom and energy of all partners and to keep the focus on systemic discrimination and racism, developing cross-cultural understanding, promoting shared citizenship, and eliminating under-representation of our diverse population in our institutions.

[7] The full document is available at http://www.pch.gc.ca/progs/multi/wcar/res/canada's-priorities_e.shtml.

PART VII: Looking Ahead — Building a Stronger Canada through Inclusion and Respect

Part VII: Looking Ahead — Building a Stronger Canada through Inclusion and Respect

Along with our rich geographic endowments and proud history, Canada's demographic make-up — our multiculturalism — is increasingly becoming a central feature of our identity. Canada is viewed by Canadians, and by the world, as a diverse, welcoming society taking its place on the international stage as a model of mutual respect and a strong voice against intolerance.

Programs and policies of the Government of Canada support and celebrate our cultural diversity. Enormous strides have been made. Yet much remains to be done. We must continue to work to reduce and resolve problems related to discrimination.

At the broadest level, the continuing struggle to make multiculturalism in Canada work is supported by:

- Canada's legislative framework (the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act*, the *Official Languages Act*, the *Pay Equity Act*, and the *Canadian Multiculturalism Act*);
- Canada's Multiculturalism Grants and Contributions programs;
- public education and outreach programs;
- services provided by federal departments and agencies;
- special events such as Black History Month and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination; and
- the work of key institutions such as the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Race Relations Foundation.

Looking ahead, a number of special initiatives are worth watching. These efforts are in the areas of programs and services, recognition of foreign credentials, continuing dialogue, and keeping abreast of demographic changes across the country.

Portrait of Diversity

A fundamental role of the Government of Canada with respect to multiculturalism is to report on the nature of our country's make-up. Understanding ourselves is crucial to ensuring that all communities that constitute our population are respected and served.

The most recent Canadian census was taken in 2001. On January 21, 2003, ethnocultural statistics based on the census were released, including statistics on the size, geographic location and demographic characteristics of ethnic groups in Canada. The release represented the first update of the ethnocultural profile of the country in five years.

Statistics on immigration and citizenship trends were released on the same date, including statistics on the size, geographic distribution, origins and demographic characteristics of Canada's immigrant population. Statistics on the socioeconomic characteristics of the immigrant population will be released at a later date, as will those based on responses to the question of religious affiliation (last asked in 1991) and a new question on the birthplaces of parents.

During the spring and summer of 2002, some 42,000 individuals, selected based on their answers to 2001 census questions related to ethnic origin and place of birth, were interviewed by telephone. This follow-up survey, co-sponsored by Statistics Canada and Canadian Heritage's Multiculturalism Program, is entitled the "Ethnic Diversity Survey" and focuses on such issues as ancestry and identity, language use, family background, discrimination and civic participation. The survey was conducted in nine languages — Canada's two official languages plus Cantonese, Italian, Mandarin, Portuguese, Punjabi, Spanish and Vietnamese. It is the first survey of its kind and scope in the world.

The data from the Ethnic Diversity Survey promises to offer new information on ethnic reporting to complement the census data on the ethnic origin question. It will provide an unprecedented foundation on which decision makers and community members can base future analyses and action plans related to multiculturalism in Canada.

Innovative National Programs and Services

This report highlights various programs and services that demonstrate the many ways in which federal departments and agencies have promoted multiculturalism in their policies and practices. Two exemplary programs coming in the next year are:

Multicultural Resources and Services Program of the National Library of Canada. The mandate of the National Library of Canada is to collect and house materials (books, magazines, recordings, etc.) published in Canada, or written about Canada or Canadians. The Library has traditionally built collections of English and French materials, but more recently has sought to develop relations with diverse publishers specializing in ethnic publications, and to increase the amount of non-official-language material. Currently, the Library holds 5,569 German-language, 1,070 Japanese-language and 1,112 Inuktituk language items, to name a few examples.

During the coming years, the Library plans to expand considerably its services to Canada's diverse cultural communities. In November 2001, it launched the Multicultural Resources and Services Program which aims to make multicultural collections and resources more accessible to Canadians, primarily through local libraries. The Program benefits from the guidance of an external advisory committee made up of a diverse group of librarians and researchers from across the country and from ongoing consultations with municipal and specialist libraries, multicultural librarians, ethnic publishers and other specialists. Initial priorities include promoting the program through provincial library conferences and creating a multilingual/multicultural portal on the Library's Web site. The Library is working harder to acquire materials of possible interest to immigrants and others of non-English and non-French backgrounds. It is also creating a tool kit to help local libraries develop multilingual collections.

Community-assisted Parole Hearings. In the Prairie region, the National Parole Board has recently instituted a new way of conducting parole hearings. Some hearings for Aboriginal offenders are now assisted by tribal elders acting as cultural interpreters. The presence of the elder has the effect of assisting board members to understand the cultural context of the situation and make the

hearing less intimidating for the offender and any community members present. The approach has proven successful for all concerned.

The board is planning to adapt and pilot test the model in other cultures. During the coming fiscal year, some hearings for African-Canadians will be assisted by community leaders in the Atlantic region. If the model works, it will be implemented Canada-wide as a way of helping to achieve more just resolutions.

Foreign Credentials Recognition: Removing Barriers

Canada's global competitiveness relies on continuous innovation which in turn relies on a steady supply of skilled individuals. We look to our school and training systems to educate young Canadians to fill these roles. But, increasingly, we also look to immigration, and it is here that Canada's climate of openness and respect for diversity manifests itself most tangibly. As a country where immigrants can expect to find hospitality and opportunity, Canada attracts talented professionals from around the globe. Currently, approximately 60 percent of immigrants enter Canada as skilled workers (the remainder enter as family class immigrants or refugees).

Barriers related to the recognition of foreign credentials stand in the way of smooth integration into Canadian jobs for some immigrants. Regulated professions such as medicine, nursing, engineering and carpentry (which comprise approximately 20 percent of the Canadian labour market) have not been able adequately to review and approve corresponding programs in all countries. Consequently, some immigrants are now required to re-take some or all of their professional training in Canada before resuming their careers. Even immigrants in unregulated professions encounter barriers resulting from prejudice and ignorance concerning education and training elsewhere in the world.

The problem is complicated. Professions are regulated by sanctioned independent bodies that themselves come under provincial jurisdiction. Moreover, Canada's immigration laws were developed at a time when the competition for skilled immigrants was not considered an important factor.

In response, the Government of Canada, in the January 2001 Speech from the Throne, made the following promise:

Immigrants have enriched Canada with their ideas and talents. The Government will take steps to help Canada attract the skilled workers it needs. It will also work in cooperation with the provinces and territories to secure better recognition of the foreign credentials of new Canadians and their more rapid integration into society. The Government will re-introduce changes to immigration legislation to streamline and improve the immigration system.

In his response to the Speech from the Throne, Prime Minister Jean Chrétien urged provincial governments to revise their policies on recognition of the foreign credentials of new Canadians.

The Government of Canada made good on its promise by enacting the new *Immigration and Refugee Protection Act*, which came into effect on June 28, 2002. As part of its Innovation Strategy, "Achieving Excellence," launched in February 2002, the Government proposed to undertake measures to further improve Canada's international image as a destination of choice. It made a commitment to "work towards increasing the number of highly skilled workers" and to "use a redesigned temporary foreign worker program and expanded provincial nominee agreements to facilitate the entry of highly skilled workers."

Human Resources Development Canada, Citizenship and Immigration Canada and Canadian Heritage's Multiculturalism Program are working to facilitate solutions focussed on recognition of foreign credentials. The departments are working with the provinces and territories, regulatory bodies, employers and other stakeholders to create agreed-on procedures to expedite assessment and recognition of foreign qualifications before and after arrival for those in regulated and non-regulated professions. They are also developing bridging programs for use in cases where recognition of equivalency is delayed.

A number of pilot projects, funded by the Multiculturalism Program, have been completed or are under way. These demonstrate what can be done and provide leadership by example, and include the following:

> *Influencing Institutional Change*. The Indo-Canadian Women's Association in Alberta developed a project to help qualified foreign physicians find work. Project activities included raising awareness among employers, holding job fairs, developing liaisons with the Alberta health department and the College of Physicians and Surgeons in Alberta and in Ottawa, and meeting with the Alberta

Minister of Health. The project was successful in developing an assessment and fast-track training program for foreign-trained specialists to enable them to practise as specialists. It secured eight dedicated family practice seats for foreign physicians, and 11 clinical assistant and 12 foreign physician positions in the Rural Physician Action Program.

Comprehensive Action Plan for the Integration of International Medical Graduates into the Medical Profession in Manitoba. The Association of Foreign Medical Graduates undertook a project to address training needs of foreign-trained doctors by providing a comprehensive exam preparation program and coordinating observation opportunities with licensed Canadian physicians.

International Credential Evaluation Service. An International Credential Evaluation Service was created in British Columbia to provide educational evaluation services to clients who have successfully completed post-secondary studies outside Canada. Credential evaluators have been trained, information kits distributed to more than 3,500 individuals and presentations made to more than 30 groups with a view to establishing a permanent service.

Over the coming years, the Government of Canada will closely monitor the impact of these and related developments in removing barriers to skilled work for immigrants.

Continuing Diligence

As world events continue to show, destructive attitudes toward ethnic and cultural differences hamper the development of civil society. Indeed, in some parts of the globe, conflicts virtually monopolize international and domestic political attention. Compared with most countries, Canada stands as a model of tolerance and invokes the great potential inherent in embracing diversity.

But our model is not complete or perfect. We are still learning and seeking to achieve our vision of an inclusive society. Canada is not immune to racial prejudice or discrimination. Both endure in our society, and in spite of our efforts and the progress we have made, more must be done to eradicate them.

In recent years (including 2001–2002 as reflected in this report), progress has been made, but federal departments and agencies must continue to promote the multiculturalism policy goals of civic participation, social justice and identity, and the Multiculturalism Program must strive to keep multiculturalism on the agenda.

Only by continuing to work together to shape a cohesive and inclusive Canadian society, with full participation by all citizens, can we hope to realize the vision of a Canada based on the values of equality and mutual respect with regard to race, national and ethnic origin, colour and religion.

INDEX OF FEDERAL INSTITUTIONS

Index of Federal Institutions

Atlantic Canada Opportunities Agency 23
Bank of Canada 14
Canada Council for the Arts 18, 38
Canada Lands Company 29, 30
Canada Mortgage and Housing Corporation 18, 25, 33, 53
Canada Post 17, 24, 26, 29
Canadian Centre for Management Development 18
Canadian Environmental Assessment Agency 19, 28
Canadian Heritage 18, 23, 27, 30, 33, 37, 41, 42, 44, 53, 54, 55, 57, 70, 73
Canadian Human Rights Commission 63, 69
Canadian Human Rights Foundation 24–25
Canadian Museum of Nature 21, 44
Canadian Race Relations Foundation 26, 27, 64, 69
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission 31, 39
Canadian Security Intelligence Service 14
Canadian Space Agency 16
CBC 27, 39, 42
Citizenship and Immigration Canada 53, 55, 73
Communication Canada 20
Correctional Service of Canada 14, 25, 29, 33
Defence Construction Canada 24
Department of Justice Canada 14, 16, 17, 19, 24, 28
Department of National Defence 15, 16
Environment Canada 17, 19, 26, 28
Export Development Canada 18, 30
Farm Credit Canada 24
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada 15
Fisheries and Oceans Canada 15, 21
Health Canada 49, 51, 52, 53
Human Resources Development Canada 53, 73
Industry Canada 57
International Development Research Centre 24
National Archives of Canada 30, 42, 57
National Capital Commission 32
National Film Board 26, 42
National Library of Canada 43, 57, 71
National Parole Board 71
Natural Sciences and Engineering Research Council 22
Office of the Correctional Investigator 25
Office of the Privacy Commissioner of Canada 28
Parks Canada 32, 43

Public Service Commission of Canada 15, 26
Radio-Canada 14
Royal Canadian Mounted Police 16, 17
Social Sciences and Humanities Research Council 53
Solicitor General of Canada 19, 25, 53
Standards Council of Canada 28
Statistics Canada 20, 27, 53, 70
Status of Women Canada 19, 22, 27, 28, 53
Telefilm Canada 32, 40, 41
Treasury Board 27
Veterans Affairs Canada 16, 30
Western Economic Diversification 24

Federal Institutions

The following departments, agencies and Crown corporations submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Bank of Canada
Business Development Bank of Canada
Canada Council for the Arts
Canada Customs and Revenue Agency
Canada Economic Development for Quebec Region
Canada Deposit and Insurance Corporation Act
Canada Lands Company
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Post Corporation
Canadian Air Transport Security Authority
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Centre for Management Development
Canadian Commercial Corporation
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces Grievance Board
Canadian Grain Commission
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Tribunal
Canadian Industrial Relations Board
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat
Canadian Museum of Nature
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency
Canadian Tourism Commission
Canadian Transportation Agency
Canadian Wheat Board
CBC/Radio-Canada
Citizenship and Immigration
Civil Aviation Tribunal
Communication Canada
Copyright Board Canada
Correctional Service of Canada
Defence Construction (1951) Limited
Elections Canada
Enterprise Cape Breton Corporation
Environment Canada
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Finance
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada (FINTRAC)
Fisheries and Oceans Canada
Foreign Affairs and International Trade
Hazardous Materials Information Review Commission
Health Canada
Human Resources Development Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Indian Residential Schools Resolution Canada
Industry Canada
Infrastructure Canada
International Development Research Centre
Justice Canada
Laurentian Pilotage Authority
Military Police Complaints Commission
NAFTA Secretariat

National Archives of Canada
National Arts Centre
National Battlefields Commission
National Capital Commission
National Defence
National Energy Board
National Film Board
National Library of Canada
National Parole Board
Natural Resources Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council
Northern Pipeline Agency
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Correctional Investigator
Office of the Privacy Commissioner of Canada
Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada
Parks Canada
Patented Medicine Prices Review Board
Public Service Commission of Canada
Public Service Staff Relations Board
Public Works and Government Services Canada
Registry of the Federal Court of Canada
Royal Canadian Mint
Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Security Intelligence Review Committee
Social Sciences and Humanities Research Council
Solicitor General of Canada
Standards Council of Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
Telefilm Canada
Transportation Safety Board of Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Veteran Review and Appeal Board
Veterans Affairs Canada
Western Economic Diversification

Patrimoine canadien | Canadian Heritage

Rapport annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

2001–2002

DIVERSITÉ DU CANADA
Respecter *nos* différences

Canada

Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour obtenir d'autres exemplaires ou pour faire part de vos commentaires, prière de s'adresser au :

Programme du multiculturalisme
Ministère du Patrimoine canadien
Ottawa (Ontario)
K1A 0M5

Téléphone : (819) 953-1970
Ligne sans frais : 1-888-77MULTI ou 1-888-776-8584
Télécopieur : (819) 997-0880
ATS : (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique :

« Quoi de neuf »
www.patrimoinecanadien.gc.ca

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2003
Numéro de catalogue Ci95-1/ 2002
ISBN 0-662-66999-1

Rapport annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

2001–2002

Table des matières

Introduction par l'honorable Jean Augustine v

Partie I : Le multiculturalisme : une valeur canadienne 3

Partie II : Application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 9

Partie III : Résultats dans l'ensemble de la fonction publique du Canada ..13

Partie IV : Les arts, la culture et le patrimoine canadiens : une histoire de diversité 39

Partie V : Approches choisies par les ministères et les organismes : pratiques exemplaires 51

Partie VI : Le Canada et la Conférence mondiale 2001 contre le racisme ..65

Partie VII : Une occasion à saisir, un Canada à renforcer par l'inclusion et le respect 73

Index des institutions fédérales 83

Institutions fédérales 85

Secrétaire d'État
(Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Secretary of State
(Multiculturalism) (Status of Women)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message de la secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

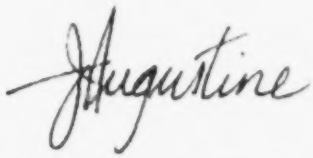
La population du Canada est complexe et diversifiée. La politique du multiculturalisme du gouvernement du Canada encourage les Canadiens à s'accepter et à se respecter les uns les autres, peu importe leur race, leur religion, leurs origines ou leur appartenance ethnique.

Les valeurs inhérentes au multiculturalisme – égalité, respect de la dignité humaine et règlement pacifique des conflits – n'ont jamais été plus à l'avant-plan que pendant la dernière année. Deux importants événements internationaux nous ont incités à nous montrer à la hauteur de ces valeurs.

Du 31 août au 7 septembre 2001, le gouvernement canadien et différents organismes non gouvernementaux ont participé à la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (CMCR) à Durban, en Afrique du Sud. Dans une atmosphère de dissension, le Canada a tenu bon et a façonné son approche en insistant sur la tenue de discussions et de négociations respectueuses comme moyen le plus efficace pour régler les conflits. Nous pouvons être fiers du travail considérable accompli chez nous en vue de nous préparer à cette conférence, et, à l'échelle internationale, de notre rôle d'intermédiaire impartial lors des discussions exigeantes à Durban.

La CMCR a été éclipsée par les événements tragiques du 11 septembre 2001 qui ont bouleversé et horrifié la population du monde entier. Par la suite, lors d'incidents qui ont remis en question la croyance selon laquelle le Canada était une nation accueillante, l'ensemble de la population a maintenu ses convictions relatives à l'égalité et à la diversité. Par-dessus tout, divers forums ont permis à nombre de citoyens de se rencontrer afin de discuter de la meilleure façon de jeter des ponts de compréhension et de coopération entre les collectivités. Bien qu'il reste encore des obstacles à surmonter, nous pouvons trouver réconfort et espoir dans le fait que l'histoire canadienne du multiculturalisme a donné le ton à des discussions réfléchies sur les meilleures façons de vivre ensemble en une telle époque.

Ainsi, je suis fière de présenter le 14e *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2001-2002* qui, cette année, contient un aperçu des activités entreprises par le gouvernement canadien et ses organismes en vue d'appuyer le multiculturalisme et de bâtir un pays plus fort et plus uni. Il renferme plus de détails sur les points saillants de ces efforts et décrit différentes activités fondamentales qui commenceront à porter leurs fruits au cours de la nouvelle année. Bien que nous soyons fiers de nos réalisations de la dernière année, nous sommes conscients qu'il reste encore beaucoup à faire. Un écart existe toujours entre les valeurs exprimées dans la politique du multiculturalisme et l'expérience de nombreux Canadiens. Nous tentons toujours d'atteindre l'objectif qui consiste à vivre dans une société où la diversité est acceptée par chacun, et où les femmes et les hommes de toutes les origines et croyances jouissent d'occasions égales. Nous devons nous rappeler qu'il s'agit d'un travail en cours qui exige une attention soutenue, de la vigilance et un important engagement. Nous ne pouvons nous reposer sur nos lauriers et nous refusons de le faire.



L'honorable Jean Augustine, C.P., députée

PARTIE I : Le multiculturalisme : une valeur canadienne

Partie I : Le multiculturalisme : une valeur canadienne

Le Canada est une société bâtie autour de peuples autochtones existants, de deux cultures européennes fondatrices et de vagues successives d'immigration. Il reflète une diversité culturelle, ethnique et linguistique que l'on ne retrouve nulle part ailleurs dans le monde. Il est sans conteste un pays caractérisé par sa diversité.

En 1971, le Canada est devenu le premier pays au monde à adopter une politique officielle en matière de multiculturalisme. Cette politique a été élaborée dans le but d'offrir des programmes et des services visant à encourager la pleine participation de tous les peuples du Canada à la société canadienne, quelles que soient leurs origines. De plus, le Parlement a adopté la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en 1988.

La politique du multiculturalisme repose sur les valeurs fondamentales qui unissent les Canadiens, des valeurs telles que le respect des droits de la personne, l'égalité et la reconnaissance de la diversité.

L'approche du Canada en matière de multiculturalisme se concentre sur les quatre points suivants :

- Lutte contre le racisme et la discrimination : encourager plus de Canadiens à s'engager à trouver des façons positives de mettre fin à la discrimination raciale.

- Reflet accru de la diversité canadienne au sein des institutions canadiennes : s'assurer que le gouvernement du Canada représente la population diverse du pays.

- Promotion de la citoyenneté partagée : s'assurer que tous les Canadiens sentent qu'ils font partie du Canada et qu'ils peuvent prendre part à sa vie économique, culturelle et sociale.

- Compréhension interculturelle : s'assurer que les différences culturelles sont comprises dans les collectivités urbaines et rurales.

De récents sondages ont montré que les Canadiens sont de plus en plus conscients de la politique canadienne de multiculturalisme et que la majorité d'entre eux l'approuvent. Selon les personnes interrogées, le multiculturalisme a eu une incidence positive sur notre société en donnant lieu à une meilleure compréhension entre les différents groupes culturels. Les Canadiens croient que le multiculturalisme favorise un sentiment de partage des valeurs et qu'il

accroît leur fierté en leur citoyenneté. De plus, la majorité d'entre eux ne trouvent pas que le multiculturalisme divise les Canadiens en mettant l'accent sur les différences culturelles.

Cependant, nous ne pouvons nous reposer sur nos lauriers. À mesure que la société canadienne évolue, on constate qu'il reste beaucoup de travail à faire pour répondre adéquatement aux besoins et aux désirs des Canadiens. Le racisme demeure un problème dans plusieurs villes et collectivités, et, dans certains cas, il est exacerbé par des conflits à l'étranger. Un marché du travail exigeant signifie que de nombreux nouveaux arrivants ont de la difficulté à se trouver un emploi, même lorsqu'ils sont qualifiés dans leur pays d'origine. Les immigrants sont de plus en plus concentrés dans les grandes villes, ce qui crée des perceptions différentes dans les milieux urbains et ruraux du Canada par rapport à la diversité.

La reconnaissance explicite du bienfait de la diversité pour une citoyenneté commune (principe au cœur du multiculturalisme) encourage les Canadiens à s'engager envers le Canada et favorise un sentiment d'appartenance et d'affection pour le pays et ses habitants. La diversité contribue à une certaine identité et à l'évolution d'une citoyenneté partagée.

La citoyenneté partagée signifie que nous acceptons les valeurs de base du Canada, soit la liberté, l'adaptation pacifique et mutuelle, l'entraide et le respect de la loi. Voilà les valeurs qui permettent au Canada de prospérer.

Valoriser notre diversité

Le Canada a accepté la diversité en théorie (élaboration de sa politique) et en pratique. La diversité est perçue comme un des attributs les plus importants du Canada sur le plan socio-économique. Les Canadiens valorisent la diversité, car elle enrichit l'expression culturelle et rend leur quotidien plus varié et intéressant. La population du Canada reconnaît que la diversité contribue à sa culture, favorise l'innovation au travail, stimule la créativité et permet d'étendre les marchés des biens et des services. Le multiculturalisme aide le Canada à créer de nouvelles relations avec les pays du monde entier. De plus, il appuie le rôle du Canada en ce qui a trait aux affaires internationales et à l'économie globale.

Le pays profite de la diversité sur le plan socio-économique. En misant sur les compétences et les idées des particuliers de milieux différents, le Canada jouit d'un avantage concurrentiel par rapport aux autres pays :

- Grâce aux immigrants ayant des liens avec les pays du monde entier, nous avons constitué la base nécessaire à l'amélioration des relations politiques avec ces pays.

- Le nombre de langues parlées par les Canadiens et les connaissances culturelles de ceux-ci facilitent les affaires et le commerce international.

- La richesse liée au savoir et aux idées différentes met en valeur de nouvelles méthodes efficaces d'aborder les questions économiques, politiques et sociales.

Comme le mentionne un récent document de politique :

> ***« Dans une société axée sur le savoir, la diversité doit être perçue comme une ressource... ou un capital social riche qui peut grandement contribuer au développement du capital humain nécessaire au 21e siècle.... Bien exploitée, la diversité peut devenir un puissant collaborateur à l'apprentissage et à l'innovation, soit deux conditions essentielles au succès dans une économie axée sur le savoir (Lenihan et Kaufman, 2001). » (traduction libre)***

Apprendre à surmonter les obstacles

La capacité de trouver cohésion et force dans la diversité est un défi que le Canada relève depuis ses débuts. En tant que nation traditionnellement façonnée par des peuples de différentes origines et appartenances ethniques, l'identité du Canada est variée et polyvalente. Contrairement aux autres pays dont l'identité culturelle est plus homogène, le Canada doit se montrer proactif dans sa façon d'établir des relations entre les citoyens, de transmettre son histoire et de promouvoir ses valeurs.

L'expérience du Canada avec le multiculturalisme a montré que les politiques gouvernementales sont essentielles à la promotion d'une coexistence harmonieuse et pacifique. En fait, le concept du multiculturalisme comme tel fait maintenant partie de notre identité collective. Voilà une valeur que nous partageons tous.

Tous les ministères fédéraux et les organismes gouvernementaux s'efforcent d'intégrer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* à leurs politiques, programmes et pratiques. Ils le font en étant pleinement conscients que leurs efforts protégeront les valeurs de respect, d'égalité et de diversité pour tous les Canadiens.

De concert avec les divers secteurs de la société, le gouvernement continue de donner le ton en supprimant les barrières à l'inclusion et à la promotion de la valeur de la diversité culturelle au Canada.

PARTIE II : Application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Partie II : Application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Il y a plus de 30 ans, le Canada devenait le premier pays à adopter une politique officielle en matière de multiculturalisme qui a par la suite été consacrée dans une loi du Parlement. Cette politique

> « [...] reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne. »
>
> — *Préambule, Loi sur le multiculturalisme canadien*

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* encourage les institutions fédérales à respecter le caractère multiculturel du Canada et à refléter la diversité culturelle et raciale de la société canadienne en offrant des occasions égales aux Canadiens de toutes les origines dans les quatre principaux domaines d'activité, soit la recherche, les politiques, les services et la représentation, et en présentant un rapport annuel sur l'application de la *Loi*.

Le présent rapport décrit comment les institutions fédérales du gouvernement du Canada ont modifié et perfectionné leurs politiques, leurs programmes et leurs services afin de s'adapter à la diversité croissante de la population canadienne. Il indique également comment ces changements sont devenus permanents dans la façon dont elles ont mené leurs activités quotidiennes pendant l'exercice 2001-2002.

Afin de fournir plus de détails sur les données reçues des organismes fédéraux, le rapport annuel de cette année comprend trois histoires détaillées sur certaines initiatives gouvernementales de service : *Promotion de la santé chez les Canadiens; Metropolis Canada : recherche axée sur les politiques; et Collections numériques du Canada : notre patrimoine multiculturel en ligne*. Ces histoires illustrent le large éventail de moyens qui permettent de répondre aux différents besoins issus du multiculturalisme canadien.

Chaque année, les institutions fédérales trouvent de nouvelles façons d'améliorer l'accès du public aux services fédéraux. Les initiatives culturelles et de recherche et les campagnes de sensibilisation ne représentent que quelques-unes des méthodes employées en 2001-2002 pour promouvoir une

meilleure compréhension et un meilleur respect de la diversité de la société canadienne. Ces initiatives et les autres qui figurent dans le présent rapport constituent la preuve de l'engagement tangible et concerté du gouvernement canadien à l'égard de sa politique du multiculturalisme.

PARTIE III : Résultats dans l'ensemble de la fonction publique du Canada

Partie III : Résultats dans l'ensemble de la fonction publique du Canada

Si le Canada veut devenir une société dans laquelle tous les citoyens sont égaux, qui valorise et inclut la diversité, il incombe au gouvernement canadien de montrer le chemin en donnant l'exemple au secteur privé et aux citoyens. Conformément à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les ministères et les organismes fédéraux doivent suivre de près leur rendement et rendre compte de leurs conclusions sur une base annuelle.

Les résultats entrent dans trois grandes catégories : la participation civique, la justice sociale et l'identité. Bien que ces catégories se chevauchent et soient interdépendantes, elles permettent de juger le rendement du gouvernement fédéral en ce qui concerne la promotion, le soutien et la célébration de notre patrimoine culturel varié et riche.

Participation civique

Que cela soit dû à une sous-représentation dans la fonction publique fédérale, à un manque d'information sur les questions publiques, à une mauvaise appréciation des connaissances traditionnelles ou à une mauvaise compréhension de leurs besoins, les Canadiens des communautés minoritaires se sont souvent sentis mis à l'écart de la vie publique de ce pays. Dans l'ensemble du gouvernement du Canada, des initiatives sont en cours pour aider les différentes communautés du Canada à sortir de leur isolement et à participer à part entière à la vie canadienne.

La composition de son personnel est peut-être le domaine le plus important dans lequel le gouvernement peut montrer l'exemple. La fonction publique fédérale devient de plus en plus représentative de la population qu'elle sert et, même s'il y a encore beaucoup à faire, nous pouvons être fiers de nos progrès.

Vers une fonction publique à l'image de la diversité canadienne

Les employeurs régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, comme le gouvernement fédéral, doivent s'assurer d'une représentation et d'une participation égales des membres des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. La *Loi sur le multiculturalisme canadien* impose aux institutions fédérales de conduire leurs activités en tenant compte de la réalité culturelle du Canada, y compris l'obligation de faire en sorte que les Canadiens de toutes les origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement dans ces institutions.

Environ 11 pour 100 des Canadiens viennent de groupes minoritaires visibles et 3 pour 100 s'identifient comme Autochtones. Ces chiffres servent généralement de repère pour les programmes de recrutement et de maintien du personnel de la fonction publique. Cependant, beaucoup d'organismes fédéraux fixent la barre plus haut afin de remédier aux déséquilibres historiques.

Une meilleure connaissance de la diversité permet de mieux comprendre l'importance de regarder au-delà du processus d'embauche et de veiller au maintien et à la promotion des employés appartenant à des minorités visibles. Il ne suffit pas de se contenter d'attirer des candidats des minorités visibles pour occuper des postes de débutants. De nombreuses organisations se concentrent plutôt sur la nécessité d'apporter des changements structurels et culturels pour encourager ces candidats à rester dans la fonction publique fédérale en vue d'être promus à des postes comportant davantage de responsabilités.

À la Banque du Canada, comme dans la plupart des lieux de travail du gouvernement fédéral, on demande aux employés d'identifier leur origine autochtone ou leur appartenance à une minorité visible. Ces renseignements sont conservés au dossier à des fins de comparaison. En 2001-2002, la Banque a déterminé qu'environ 12 pour 100 de l'ensemble de ses employés s'étaient identifiés comme Autochtones ou membres des minorités visibles, comparativement à 10 pour 100 l'année précédente. Les Autochtones ou les membres des minorités visibles représentaient environ 23 pour 100 de l'embauche pour la période allant du début de l'exercice à septembre 2002, comparativement à 14 pour 100 l'année précédente. De manière significative, la représentation de ces groupes au niveau professionnel avait augmenté pour représenter 16 pour 100 de l'effectif, comparativement à 7 pour 100 l'année précédente, tandis que les promotions des membres de ce groupe étaient passées de 7 à 12 pour 100 au cours de la même période.

Radio-Canada, le réseau francophone de radio et de télévision de la Société Radio-Canada, a poursuivi son programme de stages en permettant à plus de 50 membres des groupes désignés d'acquérir une expérience de travail chez le radiodiffuseur public, principalement en journalisme ou en recherche. Plus de la moitié d'entre eux sont restés chez Radio-Canada, plusieurs dans le service où ils avaient fait leur stage. En 2001-2002, 12 stagiaires supplémentaires ont été recrutés.

De même, le Service correctionnel du Canada offre des stages pratiques aux étudiants issus des minorités visibles pour les encourager à faire carrière dans la fonction publique. Des membres des bandes indiennes donnent des

mini-stages aux employés à la Kwikwexwelhp Institution, en Colombie-Britannique, afin de les aider à définir leurs besoins en matière d'emploi avant de postuler.

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a mis au point un plan d'équité en matière d'emploi de cinq ans, qui a pris effet en avril 2002. Durant l'exercice 2001-2002, le recrutement d'employés issus des minorités visibles a augmenté de 2,2 pour 100; il n'y a eu aucun départ et le taux de promotion était sensiblement le même que le taux de représentation du groupe dans l'effectif du SCRS pris dans son ensemble.

Le plan d'équité en matière d'emploi du ministère de la Justice a été approuvé en 2001. Celui-ci facilite l'embauche des membres des groupes désignés. Les résultats indiquent déjà une plus grande représentation de ces employés dans l'effectif du Ministère pris dans son ensemble.

En tant que tout nouvel employeur, créé à la fin 2001, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) saisit l'occasion d'assurer une représentation équitable de la société canadienne dans son effectif dès le départ. Par l'entremise de son processus de présélection des employés potentiels, le CANAFE travaille en collaboration étroite avec le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux afin de faciliter une plus grande participation à l'économie des candidats ayant obtenu leurs qualifications professionnelles à l'étranger.

À Pêches et Océans Canada, un comité finalise actuellement une stratégie nationale de recrutement et de maintien de l'effectif. Étant donné que les employés qui prennent leur retraite sont de plus en plus nombreux, ce plan à long terme fournira un cadre pour faire face aux insuffisances dans la représentation des personnes appartenant aux groupes désignés.

Le Bureau du Juge-avocat général des Forces canadiennes a mis en place une campagne de recrutement dynamique destinée à encourager la participation des candidats issus des minorités visibles aux activités militaires et à utiliser des stratégies d'équité en matière d'emploi pour l'embauche de personnel civil. Quatre étudiants stagiaires en droit et 12 étudiants d'été sont embauchés chaque été. Cela leur donne l'occasion d'en apprendre davantage sur le travail du Bureau, la vie des avocats militaires et le ministère de la Défense nationale dans son ensemble. Même si l'on s'attend à ce que ces étudiants fassent une demande afin de se joindre au Bureau du Juge-avocat général, ce programme garantit au minimum un contact entre le Bureau et les associations d'avocats issus des minorités et les facultés de droit.

Dans le cadre de ses efforts, le ministère de la Défense nationale a créé une cellule sur la diversité pour coordonner les efforts d'information et de réseautage du Centre de recrutement des Forces canadiennes, notamment l'embauche de consultants autochtones ou issus des minorités visibles pour aider à s'assurer que le recrutement des groupes cibles a lieu. Le Ministère a aussi commandité des productions qui seront diffusées sur le Aboriginal Peoples Television Network et a produit sa propre vidéo et ses propres documents de recrutement dans le cadre du programme *Bold Eagle*, visant à recruter du personnel pour le ministère de la Défense dans les peuples autochtones.

À la fin du premier semestre 2001, Ressources naturelles Canada a approuvé un programme d'équité en matière d'emploi élargi. Ce programme autorise le Ministère à nommer des membres de groupes sous-représentés à des postes de durée déterminée ou indéterminée avec ou sans concours. Au moins 36 employés ont été embauchés de cette manière en 2001-2002, ce qui laisse penser que ce programme aidera beaucoup le Ministère à atteindre son objectif visant à créer un effectif encore plus représentatif.

La Commission de la fonction publique a terminé son Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs à l'intention des cadres supérieurs de la fonction publique membres des minorités visibles à l'automne 2001, avec 35 pour 100 des candidats retenus dans le cadre du programme. Durant la deuxième phase du programme, 25 pour 100 des candidats externes ont été acceptés, ce qui a pour résultat que la Commission a devancé son échéance de 2003 en vertu de son plan d'action *Faire face au changement*.

Consciente de l'importance d'un effectif diversifié, la Gendarmerie royale du Canada a pressenti les groupes multiculturels afin de recruter des employés dans les groupes désignés. Il s'en est suivi une augmentation du nombre d'employés membres des minorités visibles, qui en 2002 était plus de quatre fois supérieur à celui de 1992.

L'Agence spatiale canadienne a organisé de nombreuses activités spéciales de sensibilisation destinées à inciter les jeunes Autochtones et les jeunes issus des minorités visibles à choisir une carrière en science et en technologie. Ces activités comportaient des camps d'été en science et en technologie, des expo-sciences et des ateliers de formation des enseignants. Au moins un quart des 199 étudiants embauchés par l'Agence pour des stages avaient des origines ethnoculturelles diverses.

Le ministère de la Justice a aussi financé un programme de droit donné par la *Akitsiraq Law School Society* à Iqaluit en collaboration avec la faculté de

droit de l'Université de Victoria. Quinze étudiants inuits sont inscrits à ce programme qui a débuté au mois de septembre 2001. Ils travaillent pour leurs parrains pendant l'année, les vacances scolaires et l'été. Une fois leur diplôme obtenu, le Ministère embauchera trois étudiants à condition qu'ils s'engagent à rester en poste un certain nombre d'années. On espère qu'à l'avenir ce programme pourra être étendu à toutes les catégories du personnel du Ministère.

Beaucoup d'organismes fédéraux ont entrepris la démarche la plus importante qui consiste à nommer un membre du personnel clé responsable d'encourager et de surveiller les initiatives visant à favoriser la diversité et l'équité en matière d'emploi. Cette année, par exemple, le ministère des Anciens Combattants a désigné un cadre supérieur champion de l'équité en matière d'emploi. Ce cadre supérieur travaille avec ses homologues d'autres ministères et conseille les hauts gestionnaires. Le champion doit aussi montrer l'exemple en créant les pratiques exemplaires au sein du Ministère, lesquelles seront appliquées ailleurs.

En outre, le ministère de la Défense nationale a créé des groupes de consultation régionaux sur l'équité en matière d'emploi pour conseiller la haute direction sur les questions relatives aux membres des groupes désignés. Ressources naturelles Canada a créé des réseaux d'employés pour chaque groupe désigné. Maintenant, on consulte automatiquement des représentants au sujet des politiques susceptibles de toucher les membres de ces groupes.

Le ministère de la Justice a nommé une équipe de champions de l'équité en matière d'emploi qui conseille la haute direction et contribue aux initiatives proposées par ses quatre comités consultatifs sur l'équité. Le travail de l'équipe des champions et du comité consultatif sur les minorités visibles a abouti à une commande, par le Ministère, d'une analyse culturelle afin de déterminer l'étendue des barrières systémiques et des obstacles comportementaux.

De nombreux ministères et organismes délèguent aux gestionnaires la responsabilité de parvenir à l'équité en matière d'emploi et d'atteindre d'autres objectifs en matière de diversité par l'entremise d'indicateurs de mesure du rendement. À Environnement Canada, les gestionnaires doivent démontrer que des progrès raisonnables ont été réalisés pour atteindre l'objectif de recrutement des groupes sous-représentés. Ces groupes devront représenter 1,5 fois leur disponibilité actuelle dans l'effectif considéré dans son ensemble.

Une idée de plus en plus répandue est celle d'une trousse d'outils qui aidera les gestionnaires à recruter, à retenir, à développer et à augmenter la représentation des membres des groupes désignés. Au ministère de la Justice,

la trousse d'outils contient de l'information approfondie à l'intention des gestionnaires et une liste de personnes-ressources et de ressources sur l'équité en matière d'emploi.

Au mois de septembre 2001, la Gendarmerie royale du Canada, en partenariat avec le ministère de la justice de la Nouvelle-Écosse et le Conseil du Trésor, ont mis au point une approche novatrice pour augmenter la participation des néo-Écossais membres de minorités visibles au maintien de l'ordre. Le *Diversity Recruitment and Career Development Program* vise à attirer des candidats issus des minorités, à les aider à devenir membres de la force de police ou à se joindre à la fonction publique fédérale. Les candidats prometteurs ont jusqu'à neuf mois pour répondre aux conditions d'admission qu'ils n'avaient pas remplies au départ. Après une évaluation, ils retournent dans leur communauté où ils suivent des programmes personnalisés sous la supervision de membres de la force de police, de directeurs d'études et d'agents de formation particuliers.

Le Programme de valorisation des cadets autochtones encourage les Autochtones à devenir officiers de la Gendarmerie royale du Canada. Ce programme vise les candidats qui, bien que ne répondant pas aux exigences de base d'admission, sont de bons candidats. Ce programme ressemble beaucoup au programme de la GRC, car les cadets ont jusqu'à deux ans pour améliorer leurs qualifications grâce à des plans personnalisés exécutés dans des détachements près de leurs communautés ou dans celles-ci. Huit cadets innus et inuits sur douze ont été enrôlés après ce programme.

Avantage

La Société canadienne des postes, qui commercialise les innovations de Postes Canada dans le monde entier, dépend considérablement des connaissances et du patrimoine multiculturel de ses employés dans le cadre de son travail de modernisation des systèmes postaux dans plus de 50 pays, du Guatemala jusqu'à la Thaïlande. En outre, du personnel aux origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets en Corée, à Taïwan, au Kazakhstan et dans les Antilles néerlandaises.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a également tiré parti de l'expérience de son personnel au cours de son forum annuel national sur la diversité, lequel a rassemblé des employés aux origines ethniques très diversifiées, en vue d'établir les objectifs en matière de diversité de la Société pour l'année à venir.

Pour donner suite au Sommet des Amériques tenu à Québec, la Direction générale des affaires internationales de Patrimoine canadien a été l'hôte

du premier dialogue hémisphérique sur la diversité culturelle. Le Canada a aussi été actif à la séance d'ouverture des ministres de la culture, organisée en Colombie, qui a donné lieu à la première déclaration inter-américaine en faveur de la diversité culturelle.

À Exportation et développement Canada, un nouvel outil, le localisateur des compétences, stocke de l'information sur les compétences et aptitudes des employés. La connaissance des 35 langues parlées par le personnel, parmi lesquelles l'afrikaans, le panjabi, le lithuanien, le somalien et le turc, est d'une grande utilité.

Formation

La formation des gestionnaires pour mettre au point un processus d'embauche et d'avancement réellement impartial et gérer un effectif d'origines culturelles diverses est hautement prioritaire partout au gouvernement canadien. L'organisation qui fournit la plus grande partie de cette formation, le Centre canadien de gestion, offre deux cours d'un intérêt tout particulier pour les gestionnaires de la fonction publique. *La diversité : vision et action* commence par un module en ligne qui permet aux participants de mieux comprendre leurs responsabilités dans le cadre de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Les autres modules les aident à mettre au point des moyens adaptés pour intégrer et comprendre les objectifs en matière de diversité et d'équité dans leur vie professionnelle de tous les jours. Le cours, intitulé *Mikawiwin : leadership et affaires autochtones*, inclut l'enseignement de la culture traditionnelle à sa méthode centrée sur les principes du leadership. Jusqu'à maintenant, les résultats démontrent qu'à la fin du cours, les participants sont plus aptes à encourager le changement, à appuyer la formation d'une équipe et à élaborer une approche globale en matière de leadership.

Le Conseil des Arts du Canada a fait rapport de la formation d'un partenariat avec le Conseil des carrières culturelles de l'Ontario qui permettra, au cours des trois prochaines années, la formation de 15 gestionnaires artistiques d'origines culturelles diverses dans le cadre d'un perfectionnement professionnel intensif. Le Conseil participe aux coûts en assumant les frais d'études et les salaires de stage.

Participation à l'élaboration des politiques et aux consultations

Un soutien est essentiel pour aider les membres des communautés des minorités visibles à participer à l'élaboration des politiques et aux consultations. De nombreux ministères et organismes travaillent à développer la capacité des groupes sous-représentés à participer aux débats d'importance nationale.

Les modifications devant le Parlement renforceront les possibilités de participation du public, en particulier des Canadiens autochtones, au travail de l'Agence canadienne d'évaluation environnementale. L'organisme s'est également engagé à créer un comité consultatif autochtone, qui donnera des conseils et coordonnera les suggestions des groupes autochtones pour les évaluations environnementales.

L'organisme fait déjà des efforts supplémentaires pour s'assurer qu'on donne la possibilité aux Autochtones de participer aux débats, par exemple en invitant toutes les communautés des Premières nations de la région du projet de franchissement du détroit de Georgia à participer à des séances d'information sur la construction d'un pipeline. Quand il planifie les réunions publiques et les autres occasions pour la population de faire des suggestions, un comité de révision tient compte des activités saisonnières et des rassemblements culturels prévus dans les communautés autochtones.

Le ministère de la Justice a organisé des consultations approfondies avec les Canadiens appartenant à une grande variété de groupes ethnoculturels sur des questions telles que des révisions de la *Loi antiterroriste* et la justice pour les jeunes. Il a aussi travaillé avec des organisations féminines inuites, des Premières nations et métisses quand il a organisé des consultations sur la justice pour les femmes autochtones.

La diversité et l'égalité d'accès sont essentiels dans le processus de sélection des membres de la Table ronde de la jeunesse sur l'environnement. Depuis son inauguration, la Table ronde de la jeunesse s'est assurée que ses membres sont largement représentatifs de la société canadienne grâce à un processus de sélection transparent et impartial.

Le Groupe de la politique correctionnelle autochtone du Solliciteur général du Canada travaille à informer les Autochtones et les autres partenaires clés de la possibilité de participer à des solutions de rechange et à des processus d'harmonisation des services correctionnels. Cette information aide les collectivités à adopter une approche efficace et concrète en matière correctionnelle qui intègre les connaissances traditionnelles et les pratiques exemplaires.

Condition féminine Canada sélectionne soigneusement les membres pour son comité non gouvernemental externe qui dégage les priorités en ce qui concerne les recherches stratégiques, et choisit les propositions de financement. Le comité doit refléter la diversité culturelle et régionale du Canada, et procède à une rotation régulière de ses membres afin de s'assurer que la diversité du Canada est représentée au fil du temps. En fait, toute consultation de Condition féminine Canada et tous les rapports

d'information publique sont régis par les principes directeurs de la diversité, de l'accessibilité et de l'admissibilité pour tous, en sachant que la diversité fait autant partie du tableau que l'appartenance à un sexe. En 2001-2002, une évaluation du programme de financement a accordé une note très élevée au programme quant à la diversité des femmes représentées et a remarqué qu'un grand nombre des rapports publiés se concentrent expressément sur un aspect de la diversité des femmes canadiennes.

Les Canadiens ne peuvent participer pleinement à la vie publique que s'ils sont capables de lire et d'écrire dans une des langues officielles du pays. Après qu'une recherche approfondie eut montré que les personnes appartenant à une communauté multiculturelle risquaient davantage d'avoir de mauvaises compétences linguistiques en anglais et en français, Communication Canada a organisé un forum sur les communications gouvernementales et l'alphabétisation. Il travaille avec la Fédération canadienne d'alphabétisation en français pour trouver des moyens qui permettront au gouvernement du Canada de communiquer plus clairement avec les personnes dont les capacités de lecture et d'écriture sont faibles, notamment les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

Dans le cadre du recensement de 2001, Statistique Canada a entrepris différentes initiatives pour veiller à ce que le plus grand nombre de personnes possibles, en particulier celles dont la connaissance des langues officielles du Canada est limitée, remplissent le formulaire de recensement. Les questions ont été traduites dans 18 langues autochtones et 42 langues autres que l'anglais et le français. Ces versions ont été fournies aux immigrants et aux groupes ethniques, aux interviewers sur place dans des zones avec une concentration élevée de personnes parlant une langue donnée et au personnel des lignes d'aide.

Statistique Canada a aussi mis au point des activités à utiliser dans les cours de français ou d'anglais comme langue seconde et dans les programmes de formation de base des adultes. Les lignes d'aide employaient du personnel de diverses communautés pour s'assurer que les membres de ces communautés pouvaient avoir de l'aide. Par exemple, dans la région de Toronto, l'aide était fournie dans plus de 70 langues et dialectes.

Un agent d'information afro-canadien a été embauché pour rendre visite aux dirigeants communautaires et faire des présentations auprès de la population noire de la Nouvelle-Écosse. Des porte-parole de prestige des communautés sikh et chinoise de la Colombie-Britannique sont apparus dans des annonces d'intérêt public. Des publicités imprimées, radiophoniques et télévisées ont été réalisées dans plusieurs langues non officielles et on a donné du matériel promotionnel dans leurs propres langues aux médias ethniques quand c'était possible.

L'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada réalisée par Statistique Canada vise à comprendre les besoins des Canadiens membres des minorités visibles en étudiant la façon dont les immigrants s'adaptent à la vie au Canada avec le temps. Les premières entrevues de 20 000 immigrants nouvellement arrivés ont eu lieu entre avril 2001 et mars 2002. Ceux-ci seront interrogés de nouveau dans deux et quatre ans.

Connaissances traditionnelles

Ces dernières années, les ministères et les organismes à l'échelle du gouvernement fédéral ont fait un effort concerté pour intégrer les connaissances autochtones traditionnelles dans plusieurs domaines. On a de plus en plus conscience que la sagesse transmise d'une génération à l'autre dans les peuples autochtones enrichit considérablement de nombreuses initiatives.

Pêches et Océans Canada a créé un cours de dixième année sur les sciences de la mer appliquées à l'Arctique qui inclut les connaissances traditionnelles. Ce cours, destiné à promouvoir la connaissance des océans, de leurs écosystèmes et des règlements qui s'y appliquent, utilise de l'information fournie par les aînés de toutes les régions désignées du Nunavut et de Inuvialuitat. Dans une partie du cours, on demande aux étudiants de comparer l'approche scientifique à la vision traditionnelle, puis d'examiner quelle approche correspond le plus à leur propre vision.

Ressources naturelles Canada (RNCan) a ouvert son Centre d'apprentissage du Cercle des Nations au mois de mars 2002. Inspiré par la culture autochtone, le Centre se veut un lieu de réunion et d'apprentissage, de partage et de respect. RNCan a aussi investi dans des initiatives comme le Changement climatique – impacts et adaptation qui finance la recherche sur les connaissances traditionnelles du changement climatique. La Commission de toponymie du Canada fait des recherches sur les changements des noms géographiques, afin de s'assurer de l'authenticité des noms géographiques autochtones et d'éliminer l'utilisation des noms inappropriés.

Le Musée canadien de la nature a créé le Centre de connaissances traditionnelles, à l'intention des personnes désireuses d'utiliser avec respect les connaissances des Canadiens membres des peuples autochtones. Le Centre a travaillé en étroite collaboration avec le Musée à ses projets axés sur le changement climatique. Le Musée a aussi intégré la connaissance traditionnelle à la trame pour une nouvelle galerie traitant de la nature des humains.

Justice sociale

Le gouvernement du Canada s'est engagé à veiller à ce que tous les Canadiens puissent participer à la société comme ils le désirent. Dans de nombreux cas, une telle participation ne peut exister qu'avec le soutien des ministères et des organismes fédéraux. Beaucoup de ces organismes continuent de promouvoir des initiatives qui remédient aux inégalités passées en travaillant en quête d'une meilleure justice pour tous, en particulier pour les membres des minorités ethnoculturelles et des communautés des Premières nations. Par de tels efforts, le gouvernement fédéral tend la main aux Canadiens de toute origine.

Recherche

Une information précise et une analyse des données objectives sont indispensables à une bonne politique publique. Ce n'est que par une conservation minutieuse des dossiers et que par une interprétation des données que les institutions peuvent savoir avec certitude où cibler leurs efforts et si elles ont réussi ou non à atteindre leurs objectifs.

L'énorme projet international et interministériel Metropolis continue d'examiner les effets de l'immigration sur les villes canadiennes. La cinquième conférence nationale Metropolis a attiré plus de 500 participants et a fourni une occasion unique aux chercheurs et aux responsables des politiques de rencontrer des représentants des secteurs public et bénévole et de discuter avec eux. Les participants ont arrêté 11 priorités en matière de politique fédérale et de recherche dans ce domaine.

Les efforts de recherche appuyés par l'initiative de lutte contre la violence familiale de Condition féminine Canada ont examiné les problèmes touchant les jeunes filles réfugiées et immigrantes. Pour obtenir du financement, les projets de recherche devaient inclure la diversité dans leurs objectifs ou leurs cadres. Les versements ont été faits pour les propositions qui avaient un lien direct avec les expériences des femmes de diverses origines.

Condition féminine Canada a fourni une aide financière à des initiatives variées entreprises par des organisations au service de ces femmes. Ces projets allaient du renforcement des capacités par un groupe de femmes afghanes en Ontario à un projet visant à évaluer un programme de santé à l'intention de femmes immigrantes à Regina.

Un nouveau ministère, à savoir Résolution des questions des pensionnats indiens Canada, s'efforce depuis sa création en juin 2001 de mieux comprendre les besoins des membres des communautés inuites, métisses et des Premières nations qui ont vécu dans les pensionnats indiens. Il a réalisé

une analyse de tous les cas en rapport avec les pensionnats, ce qui lui a permis d'apprendre comment les politiques de ces écoles ont touché de nombreuses communautés autochtones partout au pays.

Le Ministère a aussi travaillé avec un vaste échantillon d'Autochtones pour examiner comment le gouvernement fédéral peut le mieux répondre aux besoins des personnes qui ont été maltraitées dans les pensionnats. Le personnel de l'organisme a visité de nombreuses communautés afin de rencontrer d'anciens élèves et leurs familles. Tous les efforts ont volontairement ignoré le statut officiel des réclamants et ont plutôt reconnu que le système des pensionnats avait souvent causé des souffrances aux élèves autochtones quel que soit leur statut aux termes des lois fédérales.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada a reconnu que la recherche qui concerne les Autochtones concerne inévitablement leurs communautés. Le Conseil a donc mis au point un protocole pour garantir que les droits et les intérêts des sujets sur laquelle porte la recherche et de leurs communautés sont respectés.

Les services du gouvernement responsables devant tous les citoyens

En 2002, le Conseil des Arts du Canada a adopté un nouveau plan directeur. Le soutien de la diversité culturelle fait partie des principes directeurs du document. Le Conseil a créé le programme de renforcement des capacités qui aidera 51 organisations à entreprendre des projets culturels et artistiques au cours des trois prochaines années. Pour déterminer quelles organisations le Conseil devrait financer, des pairs chargés de l'évaluation des projets ont examiné l'impact des inégalités historiques ou systémiques et l'excellence artistique.

En outre, le Conseil a accordé presque 10 millions de dollars en financement direct et indirect à des artistes et à des organisations artistiques appartenant à des cultures différentes, soit une augmentation de 37 pour 100 par rapport à l'année précédente.

Le nouveau Musée virtuel du Canada de Patrimoine canadien utilise Internet pour célébrer la richesse de la diversité canadienne. Beaucoup d'institutions qui collaborent avec le Musée se consacrent au patrimoine de communautés ethnoculturelles en particulier. De même, le Conseil de rédaction du musée, qui évalue les propositions d'investissement dans le développement du contenu, reflète plusieurs de ces communautés.

Le Ministère appuie aussi une grande variété d'activités visant à encourager l'expression culturelle par les Canadiens des communautés ethnoculturelles minoritaires. Le Programme de culture canadienne en ligne utilise Internet

pour favoriser une meilleure compréhension du Canada et de sa diversité. Le Programme de diversité de la musique canadienne minimise les questions financières afin de faciliter l'accès à l'enregistrement sonore pour les membres des communautés ethnoraciales. Le programme Présentation des arts Canada a pour objectif de permettre aux Canadiens de vivre directement une variété d'expériences artistiques. En 2001-2002, 15 pour 100 des initiatives appuyées par le programme comportaient d'importants éléments de la diversité culturelle.

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique a des employés dans chacun de ses bureaux régionaux qui travaillent avec les communautés autochtones. Ils encouragent le perfectionnement des chefs d'entreprise et soutiennent et conseillent ces communautés quand il est question de formation et d'accès aux programmes de l'Agence. Ils communiquent aussi avec le personnel du bureau principal responsable des questions autochtones. L'Agence a accordé une aide financière pour des programmes allant du programme *First Nations Business Administration Certificate* de l'Université du Nouveau-Brunswick à la *Black Business Initiative* en Nouvelle-Écosse.

Le nouveau programme de Postes Canada sur les Relations autochones progressives évalue l'efficacité de la Société dans ses relations avec les communautés autochtones. Il transmet aussi le message important que la Société s'engage à établir des relations d'affaires équilibrées et équitables avec les Autochtones dans les collectivités.

Construction de Défense Canada a produit une vidéo d'information et des documents d'accompagnement en inuktitut et en inuvialuit, afin de s'assurer que les membres des communautés autochtones du Nord ont un accès égal aux projets de construction et de nettoyage. Au besoin, la publicité sur les possibilités d'affaires et d'emploi est faite en langues autochtones.

Deux projets, soutenus par le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest à Vancouver, se concentrent aussi sur les possibilités d'affaires. Dans un projet, le Ministère a commandité trois groupes multiculturels pour assister à des conférences portant sur les marchés asiatiques. Il a aussi soutenu une initiative de la communauté chinoise qui visera à mettre en rapport les entrepreneurs et les immigrants asiatiques avec les fabricants canadiens, afin de tirer profit des connaissances de la culture asiatique que possèdent les immigrants et les entrepreneurs originaires d'Asie en vue de créer de nouveaux marchés pour les produits canadiens en Asie.

Financement agricole Canada s'est joint à un cercle de dirigeants d'entreprise en Saskatchewan sur les possibilités pour les Autochtones. Des chefs d'entreprise se sont réunis avec des représentants de la *Federation of Saskatchewan Indian Nations* et dix groupes des Premières nations pour discuter de nouveaux moyens d'augmenter les possibilités dans les domaines de l'éducation, de

l'emploi et de l'économie pour les Autochtones. La société d'État a aussi commandé une étude nationale qui examinera le potentiel d'une production agricole à grande échelle et d'alliances dans le secteur des affaires agricoles et de l'agriculture autochtone.

Le ministère de la Justice a appuyé une recherche approfondie sur des questions d'ordre juridique, allant des besoins d'aide juridique des communautés d'immigrants et des minorités visibles à l'expérience des femmes inuites avec le système judiciaire du Nunavut, et les meilleurs moyens d'aider les victimes de crime dans le Nord. Il a contribué au financement d'une conférence organisée par l'Association des étudiants en droit de race noire du Canada dans le but de supprimer les barrières à une participation entière des Canadiens issus des minorités visibles au système judiciaire.

Le Centre de recherches pour le développement international a appuyé de nombreux programmes destinés à augmenter la compréhension des Canadiens des problèmes auxquels les autres cultures et les autres nations sont confrontées. Le travail du Centre international MATCH destiné à intéresser et à sensibiliser le public aux questions concernant les femmes et le développement en Afrique, en Asie, dans les Caraïbes et en Amérique du Sud; le bulletin *Paroles de droits* de la Fondation canadienne des droits de la personne et le Congrès international des études asiatiques et nord-africaines sur la globalisation tenu à l'Université de Montréal font partie de ces programmes.

Parfois, les efforts d'une organisation pour entrer en contact avec la population échouent. Idéalement, comme avec le Centre canadien du partenariat public-privé dans l'habitation de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, cette expérience devient une incitation au changement. En 2001, une campagne nationale destinée à faire connaître l'existence de fonds pour le financement des projets de construction domiciliaire a révélé que les organisations ethniques et confessionnelles n'avaient pas été informées de l'appel de propositions. À la suite de quoi, une nouvelle stratégie prévoyait des efforts particuliers pour atteindre ces groupes par l'entremise de leurs médias.

La Société a aussi mis au point d'autres approches uniques liées au multiculturalisme. Sa section Assurance et titularisation a réuni des récits d'employés qui démontrent comment ils ont intégré les principes et les pratiques de la diversité à leur tâche quotidienne. Ces histoires, présentées sur le site Internet de la Société sont mises à jour régulièrement.

À Sport Canada, un rapport sur la participation a révélé que les personnes appartenant à un groupe de langue non officielle sont beaucoup moins susceptibles de participer à des sports. Ces conclusions ont amené l'organisme à travailler à la mise au point de cadres de responsabilisation qui tiennent compte des groupes sous-représentés.

Le nouveau plan stratégique du Bureau de l'enquêteur correctionnel demande une expansion des services offerts aux contrevenants autochtones. Cela a donné lieu à la création d'un nouveau poste, c'est-à-dire celui de coordinateur, Affaires autochtones.

Le Service correctionnel du Canada a affecté un surveillant de liberté conditionnelle autochtone à l'Unité d'évaluation de Millhaven afin d'analyser comment on pourrait transformer les services d'orientation, d'évaluation et de la planification correctionnelle pour qu'ils répondent mieux aux besoins des contrevenants autochtones. En cas de conflits entre des contrevenants dus à des différences culturelles, on fait souvent appel à des détenus, au personnel et à des conseillers externes pour essayer de régler les différends. Le Service correctionnel du Canada a aussi lancé un programme de six semaines appelé *My Journey* à l'établissement pour femmes d'Edmonton. L'objectif de ce programme consiste à s'attaquer aux facteurs qui peuvent contribuer au comportement criminel des femmes autochtones contrevenantes.

La surreprésentation des membres de communautés autochtones dans les prisons fédérales, associée à l'explosion démographique dans les communautés des peuples autochtones, a donné lieu à l'Initiative sur les Services correctionnels communautaires destinés aux Autochtones au ministère du Solliciteur général du Canada. Un des principaux objectifs de cette initiative consiste à essayer et à évaluer de nouveaux modèles pour soigner les contrevenants en utilisant des approches holistiques basées sur les valeurs traditionnelles. Les travaux sont en cours et le Ministère prévoit étendre la portée de cette initiative pour y inclure les communautés inuites et métisses.

Parmi les premières mesures adoptées par le nouveau président de l'Office national du film (ONF) figure la création d'un groupe de travail chargé de faire des recommandations qui permettront de mieux refléter la diversité canadienne dans les programmes de l'ONF, de veiller à ce que l'ONF soit un employeur universel et d'encourager la diversité ethnique devant et derrière la caméra dans toute l'industrie cinématographique canadienne. Un des principaux objectifs du nouveau plan stratégique de l'ONF est de mieux représenter la société canadienne. L'ONF s'y engage aussi à attirer des publics dans les diverses communautés ethnoculturelles du pays et à créer un système de vedettariat qui reconnaît et met en valeur le talent qui existe dans ces communautés.

À l'instar de nombreux organismes fédéraux, la Commission de la fonction publique a travaillé avec les médias et les publics ethniques à la publicisation de ses programmes et ses services. Des bureaux régionaux sont allés plus loin et ont rédigé des articles qu'utiliseront les médias ethniques. Ils ont aussi mis au point des entrevues et des annonces destinées à ces mêmes médias.

La Fondation canadienne des relations raciales a pour mission de contribuer à l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale au Canada. En 2001-2002, la Fondation a approuvé le financement de quatre nouveaux projets de recherche et a participé à la Conférence mondiale contre le racisme à Durban, en Afrique du Sud, en coordonnant les activités des organisations non gouvernementales et en y envoyant trois membres du conseil d'administration et deux membres de son personnel. La Fondation a vu une augmentation considérable de la couverture médiatique de ses initiatives qui, à leur tour, génèrent plus de demandes des médias pour des commentaires en rapport avec la diversité. La Fondation entre aussi en communication avec des communautés en organisant des ateliers de formation et des présentations éducatives à l'intention d'organisations allant des services de police et des organismes gouvernementaux aux commissions scolaires et aux agences de services sociaux en passant par les universités, les écoles, les collèges et les organisations non gouvernementales, y compris de nombreux groupes multiculturels.

Les politiques des organismes fédéraux visant à reconnaître et à s'adapter aux nombreuses langues parlées par les Canadiens sont une autre manifestation importante du respect de ces organismes de l'identité des personnes qu'ils servent. Postes Canada a posté de l'information aux habitants de la réserve d'Eskasoni, en Nouvelle-Écosse, dans leur langue, à savoir le malecite. De nombreux musées mettent à la disposition des visiteurs des plans et d'autre information dans diverses langues non officielles.

Environnement Canada a imprimé son dépliant de voyage sur les espèces en danger de disparition en plusieurs langues afin de mieux servir les différentes personnes auxquelles il est destiné.

En préparant son Enquête sur la diversité ethnique 2001, Statistique Canada a traduit les questionnaires en cantonais, en mandarin, en panjabi, en italien, en portugais, en espagnol et en vietnamien. Dans le cadre de cette enquête, Statistique Canada a demandé aux répondants leur ascendance ethnique et leur identité ethnique, et l'importance qu'ils accordaient à l'ethnicité.

Un gouvernement à l'écoute de ses citoyens

L'Institut canadien de conservation a réagi rapidement après l'incendie criminel de la plus vieille synagogue du Canada, à Toronto. Il a réuni une équipe pour aider à enlever les documents et les livres de prière qui, dans certains cas, avaient plus de 200 ans. Les documents ont été emballés, congelés, envoyés à Montréal pour lyophilisation et ont été rendus à la communauté.

Après les événements du 11 septembre 2001, il est apparu clairement que les ministères et les organismes fédéraux devaient réagir d'une manière responsable et rapide. La Télévision anglaise de Radio-Canada a donc créé un groupe consultatif composé d'experts chargé de suivre la couverture médiatique. Les membres du comité se concentraient sur le ton et la langue utilisés dans les reportages, de même que sur la façon dont les questions liées à la culture et à la religion y avaient été traitées. CBC Radio 3, le nouveau projet média de la chaîne radiophonique de la Société Radio-Canada, a conçu plusieurs reportages percutants primés dans lesquels étaient traités les points de vue des Canadiens musulmans, grâce au travail d'un membre du personnel qui avait des relations dans cette communauté et a pu obtenir les points de vue uniques des membres de cette communauté.

La Fondation canadienne des relations raciales a consulté des représentants de nombreuses communautés ethnoraciales pour mettre au point sa campagne d'autocollants et d'affiches Vigilance continue - après le 11 septembre.

La présidente du Conseil du Trésor, inquiète d'une possible augmentation de l'intolérance, de la suspicion et des préjugés à l'endroit des fonctionnaires d'origine arabe, du Moyen-Orient ou de religion musulmane, s'est empressée de faire une déclaration claire dans laquelle elle insistait sur l'engagement ferme du gouvernement pour la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Quand, peu de temps après le 11 septembre, des incendiaires se sont attaqués à un temple hindou à Hamilton, une équipe de l'Institut canadien de conservation a déménagé 5 000 volumes, certains rares et anciens, de la bibliothèque du temple et les a envoyés à Montréal où ils ont été lyophilisés et conservés avec succès.

Le bureau national de Condition féminine Canada, en collaboration avec le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, a appuyé le Conseil canadien des femmes musulmanes pour réunir les femmes arabes et musulmanes au lendemain des attaques du 11 septembre. Il en a résulté un forum où ces femmes ont pu partager leurs expériences et recommander des mesures positives.

Le Programme du multiculturalisme a réagi de diverses façons aux répercussions du 11 septembre 2001 au Canada et dans nos communautés multiculturelles. À l'échelle nationale, les députés et les sénateurs ont reçu des trousses d'information et on a affecté les ressources existantes du Programme aux projets qui encourageaient les connaissances interculturelles. La secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme) s'est efforcée de tisser des liens avec les groupes communautaires ethnoculturels concernés en organisant une série de tables rondes sur les répercussions des événements tragiques au Canada. En vue d'entretenir de bons rapports avec les groupes visés, un conseil consultatif a été créé afin de fournir à la secrétaire d'État de l'information à jour sur les communautés touchées par les retombées du 11 septembre. À l'interne, on a créé un comité interministériel pour promouvoir une approche en matière d'éducation du public, de cohésion sociale, de respect et de diversité. À l'échelle locale, les bureaux régionaux du programme ont continué à encourager le dialogue interculturel dans les communautés locales et à surveiller les médias ethniques pour analyser leurs sujets de préoccupation.

Identité

L'expérience canadienne n'a pas toujours été le respect de toutes les races et de toutes les cultures. Cependant, avec le temps, les Canadiens ont appris à s'adapter les uns aux autres et à entretenir des rapports en dépit de leurs différences. Le Canada est devenu un pays qui reconnaît et renforce sa diversité. La *Loi sur le multiculturalisme canadien* institutionnalise cette conviction et garantit que tous les ministères et les organismes fédéraux reconnaissent et renforcent l'identité canadienne dans toute sa diversité.

Beaucoup de ministères et d'organismes ont fait des efforts supplémentaires pour s'assurer que leurs communications au public reflètent le caractère culturel unique du Canada. Le site Web Air pur d'Environnement Canada, par exemple, a été soigneusement examiné afin de s'assurer que les photos et les images sont représentatives de la réalité canadienne. Le Conseil canadien des normes accorde une attention particulière aux nombreux publics susceptibles de voir ou d'utiliser les documents de ses stands d'exposition, de ses dépliants et de ses documents publicitaires. Ses nouvelles publications sur les programmes des bénévoles montrent des personnes de différentes cultures.

Toutes les communications publiques émanant de l'Agence canadienne de l'évaluation environnementale sont examinées pour s'assurer qu'elles reflètent la diversité ethnoculturelle, en particulier dans les photographies. Il en est de même pour la nouvelle politique du ministère de la Justice sur l'identité visuelle qui demande une utilisation judicieuse des photographies afin de

tracer un portrait plus précis de la population canadienne. Les images utilisées dans les guides, les affiches et les signets du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada reflètent tous une diversité en ce qui concerne l'ethnie, l'âge et le sexe des personnes montrées.

Reconnaissance

De nombreuses organisations fédérales reconnaissent que, étant donné que tout le monde ne respecte pas les mêmes traditions religieuses, les employés peuvent souhaiter avoir le temps de pratiquer leur propre religion. La Société immobilière du Canada est à réviser sa politique sur les congés afin de s'assurer que les demandes de jours de congé pour des motifs religieux ne seront pas refusées, sauf dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Les Forces canadiennes, elles aussi, révisent leur politique en matière d'adaptation religieuse. Elles ont procédé à une recherche et préparent un guide sur les religions reconnues au Canada. Elles s'efforcent de faire preuve de respect et de s'adapter aux différences religieuses en autorisant les membres autochtones des Forces armées à porter des nattes et les femmes musulmanes des vêtements comme le hijab. Sous réserve des besoins militaires opérationnels, on encourage le personnel des Forces canadiennes à respecter les pratiques religieuses essentielles comme les prières quotidiennes, les jours saints et les exigences alimentaires.

À Ressources naturelles Canada, les employés autochtones peuvent demander des congés pour participer à des cérémonies traditionnelles ou à des événements communautaires, assister à des événements familiaux ou observer un deuil. Ils peuvent aussi demander un congé sans solde pour répondre aux besoins de leur communauté. La politique du Ministère accorde aussi aux employés d'autres confessions des congés pour des célébrations religieuses.

Dans beaucoup de domaines, les ministères et les organismes fédéraux font partie intégrante des communautés locales et respectent souvent les manifestations culturelles propres aux régions. Par exemple, les employés de Postes Canada dans la région de l'Atlantique ont participé à un gala pour marquer le Mois de l'histoire des Noirs, tandis que le centre de traitement du courrier de Vancouver a marqué le nouvel an sikh et chinois.

Le Service correctionnel du Canada a produit un manuel sur la satisfaction des besoins religieux visant à aider le personnel à répondre aux besoins et aux droits des détenus en matière de religion. Le manuel contient de l'information sur les croyances, les pratiques religieuses, la prière, les fêtes et les rituels afférents à de nombreuses traditions religieuses. Les détenus de l'établissement de Cowansville, au Québec, marquent la fête afro-américaine

Kwanzaa, tandis que la *Black Brotherhood Association* et que la *Afro-Canadian Sisterhood* dans les prisons de l'Atlantique ont organisé des activités pour commémorer le Mois de l'histoire des Noirs.

Le pénitencier de Kingston a organisé sa première journée du multiculturalisme pendant laquelle de nombreux groupes ethniques ont fêté leurs cultures avec de la nourriture, des affiches et des costumes. *The Rainbow Racial Harmony Committee*, créé à l'établissement de Warkworth, coordonne les activités destinées aux détenus de diverses origines ethnoculturelles. L'établissement de Mountain a reconnu la diversité religieuse en transformant l'ancienne chapelle catholique romaine en un sanctuaire où toutes les religions et toutes les cultures sont bienvenues.

En 2001-2002, le ministère des Anciens Combattants a amélioré son programme *Le Canada se souvient* pour le rendre encore plus inclusif. La nouvelle politique du programme insiste sur l'importance de faire participer les Canadiens d'origines autochtone et multiculturelle aux activités du souvenir

Exportation et développement Canada a aussi produit un calendrier de l'organisation à l'intention des clients et des employés. Cette année, il révélait la diversité des exportateurs canadiens et les marchés dans lesquels ils opèrent, présentait 12 marchés d'exportation et donnait des conseils pour faire des affaires dans ces pays.

Promotion

De nombreux organismes fédéraux travaillent à promouvoir l'expression des différents groupes culturels canadiens. Le Downsview Park de Toronto, une filiale de la Société immobilière du Canada, offre régulièrement des activités de loisirs conçues pour célébrer le multiculturalisme canadien, comme les célébrations annuelles de la Fête du Canada qui incluent le serment des nouveaux citoyens.

L'Institut canadien de la conservation a donné des conseils en planification pour la mise au point de projets comme un musée pour la Première nation des Malecites, le centre culturel Mi'kmawey Debert et le *Medicinal and Aromatic Plants Aboriginal Heritage Garden*. De plus, il a collaboré avec les universitaires de l'Université de Waterloo à l'extraction de centaines d'artefacts autochtones des champs de glace qui se retirent au Nunavut.

Le Programme d'aide aux musées de Patrimoine canadien a appuyé de nombreuses expositions aux thèmes multiculturels parmi lesquels on trouvait les femmes africaines, les Canadiens chinois, la calligraphie islamique, les vêtements maya, les colonies juives dans l'Ouest du Canada et l'art ukrainien.

Les Archives nationales du Canada continuent d'acquérir des documents qui reflètent la diversité de l'histoire des peuples qui ont construit le Canada. Parmi les acquisitions récentes importantes figurent les procès-verbaux et les enregistrements du Conseil mondial des peuples indigènes, la correspondance et les autres informations concernant la communauté japonaise au Canada et son combat pour obtenir des mesures de réparation, ainsi que les enregistrements sonores et autres documents de la succession de Naïm Kattan, écrivain et administrateur d'organismes culturels d'origine irakienne installé à Montréal.

Les Archives ont également créé un partenariat avec le gouvernement du Nunavut et le programme de formation du Nunavut Sivuniksavut. Les partenaires travailleront à identifier les personnes et les événements dans une série de photographies. Les renseignements obtenus feront partie d'une exposition virtuelle sur le Nord canadien.

En septembre 2001, le Groupe de travail sur les politiques de développement des collections a produit un rapport préliminaire sur les collections et les services multiculturels de la Bibliothèque nationale du Canada. Ses principales recommandations incluaient une consultation approfondie avec les bibliothèques et les communautés multiculturelles; une collection plus complète des publications portant sur le Canada et des publications étrangères pour répondre aux besoins de tous les Canadiens; la mise à la disposition des communautés multiculturelles de ressources par l'entremise du site Web de la bibliothèque; la création d'un poste permanent pour un bibliothécaire multiculturel et la participation aux initiatives internationales pour partager les ressources canadiennes et attirer de nouvelles ressources au pays.

En réponse, la Bibliothèque a créé, au mois de novembre 2001, le programme de ressources et de services multiculturels, dirigé par un bibliothécaire multiculturel à temps plein. Le programme sera chargé de la mise au point de ressources pour diverses communautés et consultera les groupes communautaires et les bibliothécaires multilingues.

Dans le cadre de ses activités en cours, la Bibliothèque a traduit et fait parvenir des feuillets d'information dans différentes langues non officielles aux éditeurs et aux diverses communautés ethniques. Les feuillets expliquent l'importance d'inclure à la collection de la Bibliothèque une grande variété des documents publiés par les différents groupes ethnoculturels. La Bibliothèque a aussi continué à étendre son réseau de contacts avec des éditeurs aussi loin qu'en Chine afin d'augmenter le nombre de documents provenant des minorités dans sa collection.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) reconnaît depuis longtemps la nécessité de centres de radiodiffusion dirigés par les communautés autochtones et ciblant ces mêmes communautés. En 2001-2002, il a accordé une licence à trois nouvelles stations de radio autochtones à Vancouver, à Calgary et à Ottawa.

Le CRTC demande aussi aux trois plus gros télédiffuseurs privés du pays d'intégrer de nouveaux renseignements à leur demande de renouvellement annuel de licence. Dorénavant, ils doivent préparer des plans d'entreprise qui traitent de la diversité culturelle, soumettre des rapports annuels sur les progrès réalisés vers les objectifs de leurs plans et participer à un groupe de travail de l'industrie sur la diversité culturelle; ils sont également tenus de financer ce groupe de travail. Le Conseil s'attend à ce qu'en suivant ce processus, les télédiffuseurs intégreront les questions en rapport avec la diversité culturelle à leurs activités journalières et à leur processus décisionnel. Les plans d'affaires les aideront aussi à déterminer comment ils peuvent améliorer leur représentation de la diversité canadienne à l'écran.

Le nouveau groupe de travail sur la diversité culturelle du CRTC examinera et trouvera des moyens d'améliorer l'expression de la diversité culturelle canadienne à la télévision. Cela inclura la représentation de tous les télédiffuseurs et les groupes communautaires. Le groupe de travail élaborera des principes directeurs et des directives pratiques pour aider à favoriser un environnement qui encourage un reflet équitable et soutenu de la diversité culturelle canadienne. Il fera aussi des recherches visant à évaluer les progrès dans les programmes, qu'il s'agisse de programmes de nouvelles ou non, aux échelles locale et nationale.

Téléfilm Canada estime que plus de 60 productions télévisées et multimédias, soit plus de 20 pour 100 du total de ces productions en 2001-2002, comportent un contenu multiculturel important. Vingt-quatre pour cent des longs métrages traitaient de la diversité canadienne par le sujet, la représentation de personnages appartenant aux minorités ethniques ou de personnes d'origines différentes. Un nouveau critère – la réflexion de la société et de la diversité canadienne – a été ajouté pour évaluer les demandes au Fonds du long métrage du Canada et un critère semblable a été ajouté au Fonds des nouveaux médias du Canada. Téléfilm Canada a aussi appuyé une grande variété d'événements destinés à promouvoir et à célébrer les cultures des minorités visibles, qu'il s'agisse du *Chinese Film Festival* de Vancouver ou du *Get Reel Black Film Festival* de Toronto.

Les visiteurs sur la Colline du Parlement à Ottawa ont pu entendre une nouvelle salutation dans laquelle on insistait sur la diversité des personnes

venant assister à la cérémonie de la Relève de la garde qui est toujours aussi populaire. Le jour de la Fête du Canada, les personnes qui participent aux célébrations au centre-ville de la capitale nationale ont pu voir *Cultures en folie*, un programme spécial axé sur les artistes multiculturels. Devant le succès de cet événement au fil des années, la Commission de la capitale nationale (CCN) envisage de créer un nouveau site consacré entièrement au multiculturalisme.

La CCN a déployé des efforts particuliers pour souligner le rôle des peuples autochtones dans la région de la capitale nationale. Deux de dix panneaux d'interprétation érigés le long du boulevard de la Confédération montrent les contributions des Autochtones à la vie canadienne, et le nouveau Monument national aux anciens combattants autochtones se dresse fièrement dans la capitale nationale.

Parcs Canada a invité des élèves des écoles des minorités ethniques à monter des expositions à Canada Place, dans lesquelles ils représenteraient la diversité des cultures et des religions ainsi que leurs jours fériés et leurs célébrations pour le nouvel an. À Winnipeg, une unité de gestion de Parcs Canada a mis au point un programme pour joindre les élèves d'origines très diverses des écoles élémentaires des vieux quartiers pauvres. *Beaver and Crow* est conçu pour sensibiliser davantage les élèves au respect mutuel pour leur histoire commune.

Les organisations fédérales utilisent les outils qui existent et en acquièrent de nouveaux pour garder les employés informés des nouvelles questions en rapport avec la diversité culturelle. Le bulletin trimestriel de la Société canadienne d'hypothèques et de logement présente des articles dans lesquels elle informe les employés des célébrations de la diversité et des séances de sensibilisation qui ont lieu dans ses divers centres.

À l'établissement de Donnacona du Service correctionnel du Canada, un groupe de détenus de diverses origines a été créé pour sensibiliser davantage les détenus et le personnel à la diversité culturelle par l'entremise d'ateliers et autres activités. À l'établissement de Beaver Creek, les détenus qui ne parlent pas anglais ont accès à un programme d'anglais langue seconde pour faciliter leur réinsertion sociale.

Le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien encourage instamment les jeunes à améliorer leurs connaissances des contributions de Canadiens d'origine et de culture variées à notre hist[illegible].e par l'entremise d'initiatives comme le Défi Mathieu Da Costa, dans le cadre duquel des élèves ont écrit 563 textes et créé 198 œuvres d'art. Le programme prône

aussi la tolérance et le refus du racisme par l'entremise de son Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!*. Les jeunes réalisent de courtes vidéos sur l'élimination du racisme. En 2001-2002, les meilleures des 342 vidéos ont été montées en messages de 30 secondes et diffusées sur les ondes de la télévision nationale.

Échanges Canada offre l'occasion à de nombreux jeunes Canadiens d'avoir leur premier contact avec des membres d'un autre groupe ethnique. Les participants ont une occasion unique d'apprendre comment vivent d'autres personnes dans d'autres parties du pays et d'autres milieux culturels.

PARTIE IV : Les arts, la culture et le patrimoine canadiens : une histoire de diversité

Partie IV : Les arts, la culture et le patrimoine canadiens : une histoire de diversité

La *Loi sur le multiculturalisme canadien*, adoptée en 1988, contient les objectifs d'une politique visant à promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à la société; l'élimination de toutes les formes de discrimination qu'elle soit basée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur et la religion; une meilleure compréhension transculturelle; ainsi que la valorisation et la préservation du patrimoine multiculturel canadien. Les activités dans les secteurs canadiens du patrimoine, de la culture et des arts favorisent l'atteinte de tous ces objectifs. Plus important encore, elles nous renvoient l'image des Canadiens et, ce faisant, nous permettent d'apprécier l'évolution de notre identité nationale.

Au fil des ans, la célébration de notre multiculturalisme national est devenue plus complexe en grande partie en raison de l'entrée dans le domaine des arts d'un nombre important d'artistes, de producteurs et de présentateurs d'origines culturelles variées. On peut aussi considérer que ce phénomène est le résultat des initiatives stratégiques des institutions nationales concernées. La *Loi canadienne sur la radiodiffusion*, 1991, en est un bon exemple. Elle stipule que, dans le cadre de la politique canadienne de radiodiffusion, « le système canadien de radiodiffusion devrait : [...] par sa programmation et par les chances que son fonctionnement offre en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations, des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y occupent les peuples autochtones ».

Ce chapitre met en évidence les activités qui ont eu lieu en 2001-2002 dans les secteurs des arts, de la culture et du patrimoine et qui, ensemble, font progresser et célèbrent notre diversité en tant que Canadiens.

Les arts dans un Canada multiculturel

> ***Les artistes sont à la fois créateurs, visionnaires, critiques et professeurs. Ils nous aident à créer des liens avec notre passé et notre avenir. Ils remettent en question les préjudices, abattent les barrières et nous invitent à faire de même. Leur travail contribue au changement culturel et économique et soutient nos industries culturelles. Les arts offrent un milieu sécuritaire pour les citoyens qui souhaitent participer à un dialogue démocratique. Un milieu artistique florissant est le reflet d'une collectivité rigoureuse et engagée. Les arts célèbrent les traditions et l'identité des collectivités canadiennes[1].***

[1] *Un cadre de politique pour les arts*, Direction générale de la politique des arts, ministère du Patrimoine canadien, 19 juillet 2001.

Le Conseil des Arts du Canada. Le Conseil des Arts du Canada est un des principaux instruments du gouvernement fédéral pour influencer l'orientation et la portée des arts au Canada[2]. Ces dernières années, le Conseil a sensiblement augmenté son aide à la création, à la production et à la diffusion d'œuvres d'artistes et d'organismes artistiques de cultures différentes. En 2001-2002, le Conseil a alloué 6,1 millions de dollars sous forme de subventions à des organismes artistiques et à des artistes de différentes cultures. Trente et un pour cent de ce montant provenaient de deux programmes dont le mandat était d'aider les artistes et les organismes artistiques de cultures différentes : le Programme interservices de l'accroissement de la capacité du Bureau de l'équité et le Programme d'aide aux conservateurs de diverses cultures pour des résidences en arts visuels. Les autres 69 pour 100 d'aide directe provenaient de programmes non spécialisés du Conseil des Arts; de nombreux artistes et organismes artistiques de cultures différentes ont reçu des subventions par l'entremise des programmes ordinaires du Conseil dans toutes les disciplines.

En plus du financement direct, en 2001-2002, les artistes et organismes artistiques de cultures différentes ont reçu 3,7 millions de dollars sous forme de financement indirect. Cela inclut, par exemple, des fonds à des galeries pour qu'elles achètent des œuvres d'artistes visuels de culture différente et des subventions à des organismes pour qu'ils accueillent des conférences sur l'art de culture différente. Au total, les fonds de 9,8 millions de dollars de financement direct et indirect aux artistes et organismes artistiques de culture différente représentent une augmentation de 36,5 pour 100 par rapport au montant de l'aide accordée en 2000-2001.

Avec le temps, le Conseil est devenu un élément important du soutien des arts dans les collectivités canadiennes de cultures différentes. On peut attribuer cette réussite à la création, dans les années 1990, du Bureau de l'équité et des Comités consultatifs pour l'égalité raciale dans les arts. Ces organismes, avec les comités de sélection par des pairs du Conseil des Arts de cultures différentes[3], ont contribué à sensibiliser les membres de l'organisme aux différentes cultures et à développer la capacité du Conseil à reconnaître et aider l'art des cultures différentes au Canada.

Les objectifs du Conseil consistent à promouvoir et à faire reconnaître la diversité culturelle dans les arts. Pour ce faire, le Conseil des Arts favorisera une meilleure compréhension des complexités de la diversité culturelle attestée, entre autres, par l'alliance des collectivités artistiques gaie, lesbienne et ethniques.

[2] Le Conseil des Arts du Canada définit les arts comme regroupant les artistes professionnels canadiens et les organismes artistiques œuvrant dans les domaines de la danse, des arts interdisciplinaires et de la scène, des arts médiatiques, de la musique, du théâtre, des arts visuels, de l'écriture et de l'édition.

[3] En 2001-2002, 14 pour 100 des juges des comités de sélection du Conseil des Arts appartenaient à des minorités ethniques.

Politique pour les arts : Avoir confiance en un avenir avec une diversité culturelle. Au Canada, les arts entrent dans une nouvelle phase de maturité. Une consultation nationale avec des artistes, des administrateurs d'entreprises artistiques, des universitaires et des organismes communautaires a mené à la mise en place, le 19 juillet 2001, par le ministère du Patrimoine canadien de *Un cadre politique pour les arts*. Le *Cadre* a dicté le développement et le remaniement de la programmation et du financement des arts au Canada, notamment une aide du gouvernement de plus de 500 millions de dollars pour le développement de la culture canadienne annoncée le 2 mai 2001, par le Premier ministre et la ministre de Patrimoine canadien.

Le *Cadre* est remarquable par l'accent qu'il met sur la diversité. Dans sa déclaration initiale sur les valeurs, on peut lire : « La paix, la démocratie et la diversité culturelle sont des valeurs inhérentes à notre société. » Le *Cadre* parle de la diversité culturelle et régionale du Canada - « Nous disposons d'une réserve de talents de plus en plus diversifiés du point de vue culturel… [et] le Ministère est déterminé à encourager et à appuyer l'expression de la diversité régionale et culturelle par l'intermédiaire des arts, et il juge cet engagement essentiel à sa vision des arts au Canada ». Le *Cadre* définit trois principales orientations dont l'Excellence et la diversité dans la créativité : « Le Ministère prévoit un secteur des arts où les artistes des diverses collectivités qui forment le riche paysage culturel du Canada peuvent créer des œuvres artistiques, contribuer au secteur des arts et y prospérer ». Au cours des prochaines années, on examinera les résultats du programme issus du nouveau *Cadre* qui contribueront à célébrer le multiculturalisme du Canada et à reconnaître que diverses cultures – y compris les cultures française, anglaise et autochtone – sont maintenant la tradition canadienne.

Les industries canadiennes de la radio, de la télévision et du cinéma

La télévision. En 1999, Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a adopté une nouvelle politique sur la télévision canadienne[4] et, ce faisant, a relevé les normes. Un examen de l'activité de la Société Radio-Canada (SRC) est révélateur de la mise en œuvre fondée sur des principes de cette politique et de la réponse de la Société à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

En 2001-2002, la diffusion simultanée sur les chaînes anglaise et française de la deuxième partie de l'émission *Le Canada, une histoire populaire* a été un exemple de l'engagement de la SRC envers la diversité du patrimoine culturel canadien. Parmi les productions les plus populaires de toute l'histoire de la

[4] La politique stipule : « Le Conseil désire que, lors de l'obtention ou du renouvellement de leurs licences, les télédiffuseurs traditionnels s'engagent à contribuer, par des projets précis, à un système qui reflète plus fidèlement la présence des minorités culturelles et raciales et Autochtones, dans les collectivités qu'ils desservent ».

SRC, la série a été réalisée pendant trois ans en collaboration avec des centaines d'historiens de partout au Canada. Son objectif était de donner au public une description de l'histoire du Canada la plus complète, la plus juste en abordant de nombreux points de vue. Le projet a abouti à une série télévisée de 32 heures, disponible maintenant sur cassette et DVD. Un livre en deux volumes a aussi été rédigé pour compléter la série et un site Web a été conçu, lesquel renferme des résumés des épisodes, de l'information historique supplémentaire, des vidéos, de l'information sur les coulisses et des forums de discussion, des jeux, une bibliographie et des ressources approfondies pour les enseignants.

L'épisode 11, *La grande transformation*, écrit et coréalisé par Andrew Burnstein, couvrait la période 1896 à 1915. Pendant cette période, la population canadienne s'est accrue et on pourrait affirmer que le Canada est devenu un État multiculturel à cette époque.

L'épisode présente, entre autres, l'histoire de l'immigration noire et juive ainsi que les histoires d'immigrants venus de Russie, des États-Unis, d'Ukraine, d'Islande, d'Allemagne, de Pologne, de Suisse, d'Italie et d'Irlande.

L'épisode n'essaie pas d'esquiver le racisme des Canadiens français et anglais à l'époque. Par exemple, il aborde la taxe d'immigration imposée aux Chinois au début du XX^{e} siècle pour empêcher une nouvelle immigration de Chinois. Fixée à 50 dollars, puis à 100 dollars et enfin à 500 dollars, la taxe a fini par réduire presque à zéro le nombre de nouveaux arrivants en provenance de Chine.

L'épisode conclut avec les paroles optimistes, que l'on pourrait considérer aujourd'hui comme une prémonition, du Premier ministre Wilfrid Laurier :

> ***Nous ne voulons que personne soit obligé d'oublier son pays d'origine ou ses ancêtres. Laissons les immigrants se tourner vers leur passé, mais laissons-les aussi se tourner vers le futur; laissons-les regarder la terre de leurs ancêtres, mais laissons-les aussi regarder la terre de leurs enfants.***
>
> ***Quand viendra le moment de ma mort, si je peux regarder une dernière fois un peuple uni, regarder toutes les races que notre politique aura réunies; si je peux les considérer comme de véritables Canadiens, fiers de leur nationalité canadienne, alors je saurai que je n'aurai pas vécu en vain et je mourrai heureux.***

Le cinéma. L'industrie cinématographique canadienne joue aussi un rôle actif dans la promotion et la description de notre multiculturalisme. Téléfilm Canada est l'organisme culturel fédéral chargé de développer et de

promouvoir notre industrie du film. Sa mission consiste à répondre aux besoins culturels de Canadiens en investissant dans des productions de grande qualité avec un contenu canadien important. Son aide permet à des voix extrêmement diversifiées de se faire entendre.

En 2001-2002, environ 60 productions télévisées et multimédias – soit plus de 20 pour 100 de la production totale – comportaient une composante multiculturelle importante. De même, 14 longs métrages (24 pour 100 du nombre total) décrivaient divers éléments de la société soit en faisant participer des gens de différentes origines ethniques, en représentant des personnages d'une minorité ethnique, ou par leur sujet. En voici quelques exemples :

Long Life, Happiness and Prosperity, qui raconte l'histoire de Mindy Ho;

Khaled, un long métrage d'Asghar Massombagi, né en Iran, qui raconte la vie du fils d'une mère blanche et d'un père nord-africain parti depuis longtemps;

Jinnah on Crime, une série télévisée populaire produite à Vancouver sur Hakeem Jinnah, chroniqueur judiciaire;

Watatatow XI, une série dramatique sur la vie d'un groupe d'adolescents d'origines différentes dans une grande ville canadienne;

The Art of Woo, le premier long métrage de Helen Lee, née en Corée, dans lequel elle raconte l'histoire d'amour d'une femme asiatique et d'un peintre autochtone.

Par l'entremise d'accords de coproduction avec d'autres pays, Téléfilm Canada ouvre une fenêtre sur le monde. En 2001-2002, des accords de coproduction ont permis de produire plus de 82 émissions de télévision et de 24 longs métrages.

Téléfilm Canada aide aussi différentes productions canadiennes à participer à des festivals : entre autres, le Festival des films du monde de Montréal, le Festival international du film de Toronto, le *Reel Asian Film Festival* de Toronto, le *Chinese Film Festival* à Vancouver, le *Gimli Film Festival* qui présente des films canadiens et islandais, le *Get Reel Black Film Festival* qui présente des films réalisés par des réalisateurs noirs à Toronto, le *Reel World Film Festival* à Toronto et la *Reel Black Film Night* à Halifax.

Téléfilm Canada a aussi participé à une table ronde nationale qui a réuni les intervenants de l'industrie cinématographique canadienne afin d'examiner les difficultés auxquelles sont confrontés les producteurs d'origine ethnique et de déterminer des initiatives à entreprendre. Cet événement de trois jours, qui s'est tenu à Montréal au mois de février 2002, a été organisé par le Centre de recherche-action sur les relations raciales et a été appuyé par le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien.

L'Office national du film du Canada (ONF) occupe une place privilégiée dans la conscience canadienne et contribue particulièrement à la définition de l'identité canadienne. En 2001-2002, les films réalisés par des cinéastes de différentes cultures et des cinéastes autochtones tels que *Une odeur de menthe* de Pierre Sidaoui, représentaient 16 pour 100 de tous les films produits par l'ONF. Les films ont été produits en collaboration avec le programme de production régulier et les programmes spéciaux mis au point au cours de la dernière décennie pour aider les cinéastes autochtones et de cultures différentes à occuper la place qui leur revient dans l'industrie cinématographique canadienne.

Les activités de l'ONF incluent d'autres programmes comme le concours *Reel Diversity* qui a été renouvelé en 2001-2002. Le concours permet en ce moment à cinq jeunes cinéastes appartenant à des groupes communautaires visibles de réaliser un documentaire de 40 minutes en langue anglaise à l'ONF qui sera diffusé sur les ondes de la Télévision anglaise de Radio-Canada, de CBC Newsworld et de Vision TV.

En ce qui concerne l'avenir, le plan stratégique 2002-2006 de l'ONF stipule l'importance de promouvoir la diversité culturelle afin de favoriser la tolérance, une compréhension mutuelle et une cohésion sociale. Il précise les priorités dans les domaines de la diversité culturelle et d'équité en matière d'emploi, et propose des stratégies novatrices à mettre en œuvre.

L'ONF note aussi la nécessité de créer un vedettariat dans les communautés ethnoculturelles où il est important que les Canadiens reconnaissent et apprécient le talent. L'ONF a créé un groupe de travail composé de représentants de différentes communautés culturelles pour créer un événement destiné à rendre honneur aux personnes talentueuses.

Les institutions de Patrimoine canadien

Les institutions et programmes de Patrimoine canadien nous aident à nous remémorer et célébrer les origines, l'histoire, les gens, les cultures et les valeurs du Canada. Les Archives nationales du Canada fournissent un service

essentiel dans ce domaine à l'aide d'activités diversifiées. En 2001-2002, le site Web des Archives nationales a accueilli plus de 2,6 millions de visites. Les Archives ont répondu à 104 000 questions de référence, fourni 1,7 million de pages de documentation et répondu, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et *Loi sur la protection des renseignements personnels*, à plus de 6 000 demandes de membres du public désireux d'accéder à des documents historiques pour différents motifs : procéder à une revendication territoriale autochtone, demander la citoyenneté canadienne ou faire des recherches sur l'histoire de leurs ancêtres au Canada et à l'étranger.

Les Archives nationales conservent de nombreuses collections provenant de groupes culturels canadiens clés. Parmi les acquisitions réalisées en 2001-2002 figurent : *le fonds du Conseil mondial des peuples indigènes*; le *fonds Roger Obatta* (des documents concernant le mouvement japonais pour des mesures de réparation, 1944-2000), le *fonds Naïm Kattan* (M. Kattan est un écrivain canadien d'origine irakienne connu pour ses liens avec la communauté juive à Montréal), le *fonds Walter Hayduk* et le *fonds Denis Pyluk* (qui renferment tous les deux des documents d'intérêt pour la communauté canado-ukrainienne).

Parmi les événements et les expositions commandités par les Archives nationales en 2001-2002 figurent : le *Mouvement anti-esclavagiste au Canada*, présenté en collaboration avec le Centre d'éducation J'Nikira Dinqinesh et la Bibliothèque nationale du Canada pour marquer le 150e anniversaire de la fondation de la Société anti-esclavagiste du Canada; la conférence en commémoration de *La longue marche vers la liberté de Nelson Mandela*, présentée le 12 février (pendant le *Mois de l'histoire des Noirs*) et diffusée à la télévision par la suite; la *Hungarian Night*, accueillie en collaboration avec l'ambassade de Hongrie, le 22 octobre, pour marquer le 45e anniversaire de la révolution hongroise de 1956; la *Ukranian Night*, accueillie en collaboration avec l'ambassade de la république d'Ukraine, le 30 janvier, pour marquer le 10e anniversaire de la reconnaissance par le Canada de la République d'Ukraine.

Les musées et les sites historiques. Les musées et les sites historiques sont un autre pilier du patrimoine canadien. L'exposition *Le chemin de fer clandestin : prochain arrêt, la liberté* est un excellent exemple des activités destinées à évoquer le patrimoine ethnoculturel canadien. L'exercice 2001-2002 a vu la culmination de plusieurs années de consultations et de préparation pour faire revivre l'histoire du chemin de fer clandestin, une partie importante de l'histoire de l'immigration noire au Canada. Des discussions avec le *US Parks Service* et des historiens canadiens remontant jusqu'à 1995 ont abouti à l'approbation, en 1998, d'une recommandation par la Commission des lieux et monuments historiques de Parcs Canada de préparer une exposition. De longues consultations avec les membres des communautés combinées à une

recherche historique ont conduit à la réalisation d'une exposition de 1 000 pieds carrés. Cette exposition comporte du théâtre expérimental, des artefacts, des photographies et une présentation audiovisuelle.

L'exposition porte sur la période qui va de 1833, quand la *British Imperial Act* a aboli l'esclavage au Canada, à 1865. Durant cette période, de 20 000 à 40 000 Noirs sont arrivés au Canada. Des personnalités historiques comme John Anderson et des événements tels que l'adoption, en 1851, de la *Convention of Colored Freemen* nord-américaine au St. Lawrence Hall sont mis en évidence.

L'exposition est itinérante. Elle a d'abord été présentée au Musée royal de l'Ontario à Toronto, d'avril 2002 à février 2003. Après confirmation, l'exposition pourra être présentée dans le cadre d'une tournée pancanadienne (qui pourrait aussi inclure des arrêts aux États-Unis), ou être montée ailleurs au Canada.

Le Canada dispose actuellement de 75 lieux pour commemorer les personnes et événements d'importance historique nationale et illustrant la diversité culturelle canadienne. Parmi les nouveaux lieux recommandés récemment figurent : le *Victoria Settlement* – une illustration des fermes des colonies ukrainiennes et métisses dans les Prairies; et le *Norwegian Training in Canada* – une commémoration de l'alliance du Canada avec les forces armées de l'Europe occupée. Au moyen d'une consultation continue avec les organisations non gouvernementales et les organisations communautaires, Parcs Canada vise à identifier et à désigner 135 nouveaux lieux, personnages et événements supplémentaires d'importance historique nationale d'ici la fin de l'exercice financier 2005-2006.

Les principaux musées nationaux canadiens ont pris des dispositions à grande échelle pour exposer le patrimoine multiculturel canadien et accueillir les visiteurs de cultures différentes. Par exemple, les interprètes du Musée canadien de la nature aident les visiteurs dans différentes langues en plus de l'anglais et du français, notamment en espagnol et en roumain. Tous les produits de communication émis par le Musée – brochures, dépliants, calendriers des événements et publicité – illustrent le caractère multiculturel de la société canadienne.

Qu'en est-il des musées canadiens plus petits? Le programme d'aide aux musées de Patrimoine canadien fournit de l'aide financière aux musées et organisations connexes pour des activités visant à faciliter l'accès aux générations canadiennes actuelles et futures à leur patrimoine humain, naturel, artistique et scientifique, ainsi qu'à leur permettre d'améliorer leur intérêt pour ce patrimoine et de mieux le comprendre et en profiter. Plusieurs projets réalisés dans le cadre de ce programme en 2001-2002 ont contribué à célébrer le multiculturalisme canadien :

L'exposition itinérante Femmes bâtisseurs d'Afrique, Musée de la civilisation, Québec, décrit le rôle et les difficultés des femmes en Afrique;

L'exposition itinérante Chinese Canadian Heritage Traveling Exhibition, Chinese Cultural Centre of Greater Vancouver, permet aux communautés d'autres villes et provinces d'accéder à la collection permanente *From Generation to Generation;*

L'exposition The Spirit of Islam: Experiencing Islam through Calligraphy, musée d'anthropologie de l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver, présente au public l'esthétique, la spiritualité et les principes de l'éducation islamique au moyen de l'art de la calligraphie;

Maya Clothing and Identity Exhibit, Musée d'anthropologie de l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver, fait découvrir la signification et l'importance de l'identité et des systèmes d'éthique maya;

The Phenomenon of the Ukrainian Avant-Garde, Winnipeg Art Gallery, montée pour répondre à l'intérêt des communautés ukrainiennes et d'Europe de l'Est importantes en Ontario, au Manitoba et en Alberta, présente la recherche sur les nouveaux aspects de cette période importante, notamment la richesse et la pluralité de la vision des femmes artistes et des artistes juifs, ainsi que l'influence du peuple et des traditions religieuses ukrainiens sur l'art d'avant-garde;

Des fenêtres sur notre planète, Jewish Discovery Place, Musée canadien des enfants, Ontario, offre une méthode interactive, amusante et unique pour que les enfants apprennent les aspirations et les réalisations des membres de la communauté juive.

Le Canada : une nation multiculturelle confiante

Si les arts sont un présage, nous pouvons nous attendre à entrer dans une nouvelle phase en ce qui concerne l'évolution de notre identité canadienne collective. La diversité culturelle deviendra la norme plutôt que l'exception. Nous serons tous intéressés par les diverses cultures et nous les fêterons comme il se doit. Nous devons poursuivre notre effort pour appuyer la diversité culturelle à mesure que le Canada progresse vers une nouvelle confiance multiculturelle.

PARTIE V : Approches choisies par les ministères et les organismes : pratiques exemplaires

Partie V : Approches choisies par les ministères et les organismes : pratiques exemplaires

Les ministères et les organismes appliquent la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de différentes façons qui correspondent à leurs mandats respectifs. Le rapport annuel de cette année comprend des histoires détaillées sur trois initiatives gouvernementales de service. Ces histoires illustrent les différentes façons qui permettent de répondre aux différents besoins issus du multiculturalisme canadien.

Promotion de la santé chez les Canadiens

La responsabilité des soins de santé au Canada se divise entre les compétences fédérale, provinciales et municipales. Chaque province ou territoire gère son propre plan de soins de santé à l'aide de ses hôpitaux, de ses cliniques et de la collectivité professionnelle du domaine des soins de santé. Quant aux municipalités, elles doivent assurer certains services de santé communautaires, notamment les programmes relatifs à l'équipement médical.

Au niveau fédéral, Santé Canada assure le leadership national en matière d'élaboration de politiques de santé, d'application des règlements, de promotion de la prévention des maladies et de l'amélioration du mode de vie des Canadiens. Il a la responsabilité spéciale de s'assurer que les services de santé sont disponibles et accessibles aux Premières nations et aux collectivités inuites. De plus, il collabore étroitement avec les autres ministères, organismes et intervenants fédéraux en vue de réduire les risques de santé et sécurité au Canada.

De nombreux facteurs (dont les antécédents familiaux, le statut socio-économique, le milieu physique et les choix de mode de vie) influencent la santé des particuliers. C'est pourquoi Santé Canada insiste grandement sur la promotion de la santé par l'entremise de programmes de communication et d'éducation et de stratégies connexes. Depuis quelques années[1], Santé Canada met de plus en plus l'accent sur l'extension des services aux communautés multiculturelles canadiennes.

Santé des bébés, des jeunes enfants et de la famille. Il a été prouvé que la santé à l'enfance est un facteur déterminant de la santé à la vie adulte. Une bonne santé à l'enfance dépend surtout de la famille. Ainsi, Santé Canada tente de joindre et d'aider surtout les familles à risque au moyen d'information et de ressources qui prônent une meilleure santé, et, notamment, la prévention de la violence. Santé Canada a parrainé plusieurs programmes de santé pour

[1] De nombreux projets et programmes parrainés ou gérés par Santé Canada s'étendent sur plusieurs années. Les exemples cités dans la présente section du rapport annuel 2000-2002 se sont déroulés, pour la plupart, au cours de l'exercice 2001-2002 ou ont été amorcés plus tôt et se sont poursuivis au cours de ce même exercice.

les bébés, les jeunes enfants et la famille dont le but est de répondre aux besoins des collectivités multiculturelles. Il a également parrainé nombre de programmes à éléments multiculturels pour la santé des enfants en bas âge et des jeunes. En voici quelques exemples :

La *Surrey Delta Immigrant Services Society* gère le projet *Children Matter*, soit un ensemble de programmes pertinents sur le plan culturel qui portent sur diverses questions telles que l'éducation, la grossesse et le développement de la famille. Les destinataires de ce projet sont multiculturels et autochtones.

La *Simon Fraser University* a mené un projet pilote de visite à domicile en vue d'instruire les enfants d'âge préscolaire à risque et d'accroître la participation des parents en tant qu'éducateurs au foyer. Un des objectifs de ce programme consistait à faciliter la participation des familles multiculturelles à la société canadienne. Un programme semblable géré par le *Burnaby Family Life Institute* cible les collectivités dont 45 pour 100 de la population se compose des cultures d'Amérique latine, d'Afrique et d'Asie. Ce programme est offert en anglais et en espagnol.

Le *Macaulay Child Development Centre* de Toronto a élaboré un programme holistique polyvalent intitulé *Program Without Walls* qui vise la promotion de la santé et du bien-être chez les enfants à risque de six ans et moins. Ce programme s'adresse aux enfants et aux familles de communautés culturelles variées. Il vise à réduire les facteurs qui contribuent à la violence faite aux enfants et à encourager l'adoption d'un comportement qui stimule le développement sain des enfants.

En 2001-2002, le livret *A Booklet for Service Providers Who Work with Immigrant Families: On Issues Relating to Child Discipline, Child Abuse and Child Neglect* a été publié et distribué en version imprimée et électronique par le Centre national d'information sur la violence dans la famille de Santé Canada. Ce livret traite des perceptions des agents de la protection de l'enfance et des policiers relatives aux différentes cultures et pratiques culturelles. Il décrit notamment comment identifier les facteurs de risque de violence faite aux enfants et aide les familles immigrantes à prévenir ce type de violence, ainsi que la négligence à l'égard des enfants.

La *Mount Pleasant Neighbourhood House* offre des services de soutien familial propres aux ethnies. Environ la moitié des prestataires de ces services sont d'origine autochtone ou proviennent de

communautés culturelles variées. Par ailleurs, plus d'un tiers ont accès à ces services dans leur langue maternelle.

Vingt-cinq pour cent des résidents de la région de Peel sont membres de minorités visibles et 36 pour 100 sont de nouveaux arrivants. Nombre d'entre eux se sont installés dans les zones au risque le plus élevé. Le *Mississauga Parent Child Centre* a mis sur pied le programme *Peel Community Action Program for Children* afin d'aborder des questions telles que la grossesse chez les adolescentes, le faible poids des bébés à la naissance et les problèmes de santé issus de la pauvreté et de l'isolement.

La *McCreary Centre Society* de Burnaby a entrepris le projet *Promoting Resilience in Early Adolescence* qui, en plus des autres activités prévues, a offert 28 ateliers sur les facteurs déterminants de la santé au début de l'adolescence (de 12 à 14 ans) et proposé diverses stratégies d'intervention. Quatorze ateliers s'adressaient aux communautés autochtones et les quatorze autres ciblaient les communautés ayant une importante proportion de familles multiculturelles.

Le programme *Multicultural Youth Peer Support Group Program* de Vancouver a offert une formation aux jeunes des communautés vietnamienne, africaine et d'Amérique latine afin qu'ils animent des groupes de soutien par les pairs. Ceux-ci ont ensuite organisé des séances de dix semaines à l'intention des adolescents. Ce programme a aussi proposé des groupes de soutien aux jeunes musulmanes de diverses origines ethniques.

Enfants-famille sans violence est un programme montréalais exploité par *l'Organisation des jeunes de Parc-Extension*. Ce programme offre de l'éducation, des ateliers, des références et des services de consultation aux jeunes et à leurs parents dans le but de prévenir la violence au foyer et la violence faite aux jeunes, et de trouver d'autres méthodes de résolution de conflits qui reflètent différents contextes culturels.

Gestion et prévention du diabète. Différents programmes parrainés par Santé Canada visent à fournir des renseignements, des connaissances et du soutien aux personnes aux prises avec le diabète ou à risque de le développer. À Vancouver, l'Association canadienne du diabète de la Colombie-Britannique et du Yukon propose des programmes de cuisine et de nutrition à la communauté chinoise; le centre de santé communautaire *REACH* fournit de l'information et du soutien social aux communautés vietnamienne, africaine et d'Amérique latine; et la *Progressive Intercultural Community Services Society* sensibilise et éduque la communauté d'Asie du Sud. À Toronto, le centre de

santé communautaire multiculturel *Access Alliance* facilite la prévention du diabète au sein des communautés polonaise, hispanique, vietnamienne et des Antilles au moyen de programmes de nutrition saine pertinents aux cultures et de voies de communication qui conviennent à chaque communauté. Quant à l'Université de Montréal, elle encourage la sensibilisation au diabète et la prévention du diabète chez les communautés multiculturelles de Montréal grâce à un programme d'activité physique et d'éducation.

Personnes âgées. Le *Seniors Bridging Cultures Group* de St. John's a élaboré le programme *Holistic Health Care for Older Adults in Diverse Cultures* qui aborde les obstacles auxquels font face les personnes âgées des communautés ethniques en matière d'accès au système local de soins de santé. Grâce à des consultations avec les dirigeants communautaires et les prestateurs de soins de santé, le programme a éliminé certains obstacles qui se dressaient au sein du système de soins de santé de la région de St. John's et est devenu un modèle pour les autres programmes de la province.

Courtage de santé multiculturel. En 1995, une subvention de trois ans de Santé Canada a permis de former à Edmonton le groupe *Multicultural Community Health Developers*, soit un groupe qui aide les particuliers de différentes communautés culturelles à obtenir des soins de santé appropriés. Le courtage de santé a évolué en une gamme d'activités distinctes. En 1998, le groupe a changé son nom à *Multicultural Health Brokers Cooperative*. Son mandat consiste à aider les particuliers et les familles d'immigrants et de réfugiés à jouir d'une santé optimale grâce à l'éducation, au développement communautaire et à la défense des intérêts. Actuellement, la coopérative est surtout financée par des subventions en fonction de chaque projet.

VIH et SIDA. Les communautés culturelles du Canada sont touchées par la propagation du VIH et du SIDA, mais les mesures de prévention ne sont pas toujours aussi étendues qu'il le faudrait. Bien que les attitudes changent, les programmes d'éducation et de prévention sont retardés par la nature difficile des renseignements sur le VIH et le SIDA. C'est pourquoi les programmes portant sur le VIH et le SIDA doivent être adaptés aux différences culturelles encore plus que les programmes liés aux autres questions de santé. Santé Canada a appuyé nombre de programmes visant à sensibiliser les différentes communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention connexes. En voici quelques exemples :

> Le projet *Asian Society Intervention AIDS* propose des activités de prise de contact, des groupes de soutien et des feuillets d'information sur le VIH et le SIDA aux organismes réguliers et à la communauté canadienne chinoise de Vancouver. Ces activités sont propres aux cultures et offertes dans les langues appropriées.

Le *United Caribbean AIDS Education Network* a offert une formation à des dirigeants religieux communautaires afin de leur permettre d'éduquer les membres de leur communauté sur différentes questions telles l'homophobie, la prévention de la transmission du VIH et le soutien des personnes atteintes du VIH ou du SIDA. Les séances éducatives comportaient des sketches, des histoires et des présentations audio positives et impartiales.

Action Séro Zéro a produit et distribué à Montréal quelque 10 000 brochures de sensibilisation au VIH à l'intention des homosexuels des communautés multiculturelles.

Le *Peel HIV/AIDS Network* a élaboré et présenté des ateliers, des exposés et des documents éducatifs à l'intention des personnes de différentes communautés culturelles qui vivent avec le VIH ou le SIDA et de leurs prestateurs de soins de santé.

Ces exemples montrent le degré auquel le gouvernement du Canada, par l'entremise de Santé Canada, s'est engagé à joindre les Canadiens de toutes les appartenances ethniques au moyen de renseignements, de programmes et de ressources sur la santé, quelles que soient leurs origines culturelles et leurs circonstances. Le défi est complexe et prendra de l'ampleur en raison de la croissance du nombre de minorités visibles et de populations ethniques du Canada, ainsi que des progrès constants au niveau des technologies du domaine de la santé. Les prochaines étapes incluent l'élaboration d'une stratégie et d'un cadre de travail général qui rassembleront ces efforts particuliers en vue d'atteindre des objectifs communs en matière de santé.

Metropolis Canada : recherche axée sur les politiques

Le projet Metropolis a vu le jour en 1996 dans le but d'améliorer les politiques publiques liées à la migration et à l'intégration des minorités variées sur les plans ethnique et religieux (particulièrement dans les villes) en augmentant la capacité de recherche universitaire et en réunissant les décideurs des paliers fédéral, provincial et municipal, les universités, les instituts de recherche, les laboratoires de pensée et les organismes non gouvernementaux en vue de promouvoir le recours aux résultats de recherche dans le processus décisionnel.

La communication entre les chercheurs et les décideurs est encouragée par le projet Metropolis au moyen de conférences, d'ateliers, de séminaires et d'autres occasions de discussion. De plus, le projet maintient un site Web primé qui inclut, entre autres, la bibliothèque virtuelle du projet Metropolis, soit une collection en pleine expansion qui compte actuellement quelque

1 000 articles et liens. D'autres méthodes plus traditionnelles sont également employées, notamment les bulletins de nouvelles, les journaux et divers autres types de publication.

Le projet canadien Metropolis est appuyé par un consortium de ministères et d'organismes fédéraux[2]. Des centres d'excellence Metropolis ont été fondés à Montréal, à Toronto, à Edmonton et à Vancouver. Ensemble, ces centres peuvent compter sur 15 universités et plusieurs centaines de chercheurs affiliés, d'étudiants de deuxième cycle et de boursiers de recherches postdoctorales. La coordination du projet et son orientation stratégique sont menées par l'équipe du projet Metropolis dont l'hôte est le ministère canadien de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Metropolis International est un partenariat entre des décideurs et des chercheurs de 21 pays[3] et des organismes intergouvernementaux et non gouvernementaux tels que la Commission européenne, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Oganisation de coopération et de développement économiques, l'Organisation internationale pour les migrations, le *Migration Policy Group*, *Quartiers en Crise* et le Centre international pour le développement de politiques migratoires. L'orientation stratégique et la coordination à l'échelle internationale sont assurées par l'équipe du projet Metropolis Canada. Le dirigeant de l'équipe canadienne du projet copréside le Comité directeur international.

L'exercice 2001-2002 correspondait à la sixième et dernière année du stade initial approuvé du projet Metropolis au Canada. Ainsi, le rapport annuel 2001-2002 donne l'occasion d'effectuer un examen rétrospectif du projet.

Recherche. Plus de 300 études ont été réalisées ou amorcées sous l'égide du projet Metropolis. Toutefois, il ne s'agit que d'une partie des faits, car ces études servent de catalyseurs pour un nombre indéterminé d'activités de recherche supplémentaires.

La recherche effectuée dans le cadre du projet Metropolis est diffusée par différentes voies dont la publication d'articles dans des revues spécialisées. Une revue trimestrielle internationale et bilingue intitulée *Journal of International Migration and Integration* (Revue de l'intégration et de la migration

[2] Ensemble, Citoyenneté et Immigration Canada, le Conseil des recherches en sciences humaines, Santé Canada, le programme de multiculturalisme de Patrimoine canadien, Condition féminine Canada, Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et le Solliciteur général du Canada ont accordé huit millions de dollars pour la période initiale de six ans du projet.

[3] Les pays participants incluent l'Argentine, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, la France, l'Allemagne, la Grèce, Israël, l'Italie, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, le Portugal, l'Afrique du Sud, l'Espagne, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis d'Amérique.

internationale) est également publiée dans le cadre du projet. Le numéro de l'été 2001 comportait une étude financée par Patrimoine canadien, intitulée *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research*, qui montrait une sous-utilisation considérable des aptitudes des immigrants au Canada (on aborde également cette question dans le présent rapport à la rubrique portant sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers).

En 2001-2002, le projet Metropolis a pris l'initiative de présenter les compétences développées dans les centres d'excellence à un grand public de décideurs et de prestateurs de services sous forme d'un plan de 13 cours intitulé *Program of Migration and Diversity Studies: Immigration Policy and Practice in Canada*. Conçus par les meilleurs chercheurs à partir, notamment, de consultations entre les principaux intervenants et une équipe d'universitaires, de spécialistes non gouvernementaux, d'analystes des politiques gouvernementales et bien d'autres, les 13 cours ont été intégrés à un plan commun, préparés de manière indépendante, puis compilés et corrigés par le professeur Howard Adelman.

À l'échelle internationale, des recherches comparatives sont réalisées avec des pays comme la Grande-Bretagne, l'Allemagne, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, l'Italie et Israël et traitent de sujets tels que l'attitude du public envers l'immigration et la diversité ethnique, les obstacles à l'emploi et divers autres aspects de l'intégration des immigrants.

Réseautage et transfert du savoir. Bien que la majeure partie des activités du projet Metropolis se classe dans la catégorie de la recherche, on peut dire que les activités qui ont le plus de valeur sont les événements qui rassemblent les chercheurs et les décideurs lors de rencontres en personne.

Des conférences nationales annuelles qui ont attiré quelque 1 000 délégués ont eu lieu à Edmonton, à Montréal, à Vancouver, à Toronto, et, en 2001-2002, à Ottawa. L'événement d'Ottawa s'étendait sur cinq jours et proposait plus de 50 ateliers simultanés portant sur cinq thèmes principaux : les résultats économiques; la santé et les sexes; l'éducation et les jeunes; les villes et les quartiers; et l'intégration sociale, le transnationalisme, l'identité et les relations interethniques.

Chaque année, plusieurs événements de moins grande envergure sont organisés afin de créer des occasions de dialogue. Par exemple, en 2001-2002, Metropolis Canada a parrainé les événements suivants :

> Le centre d'excellence de Vancouver a organisé des ateliers à Vancouver et à Hong Kong sur les connexions de migration Chine-Hong-Kong-Canada.

En collaboration avec la Fédération canadienne des municipalités, les responsables du projet ont organisé une table ronde au cours de laquelle différents partenaires fédéraux ont discuté de l'amélioration de la capacité des municipalités de lutter contre le racisme.

Les 1er et 2 novembre 2001, des membres de l'Association d'études canadiennes et du programme multiculturel de Patrimoine canadien ont animé un séminaire à Halifax intitulé *Séminaire d'identité et de diversité ethnoculturelles, raciales, religieuses et linguistiques*. Metropolis Canada était un des principaux participants. Il a également collaboré avec la Société canadienne d'études ethniques dans le but de dresser une liste de conférenciers et d'élaborer un cadre de recherche à long terme. Les discours du séminaire ont été publiés dans un numéro spécial de la revue *Études ethniques du Canada*.

Du 22 au 24 mars 2002, en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, Patrimoine canadien et l'Université Carleton, l'équipe du projet Metropolis Canada a organisé, à Ottawa, une conférence intitulée *Le Monde en marche – Étude de la participation civique des femmes et implications pour une recherche sur la participation civique des nouveaux venus et des minorités*.

Jusqu'à maintenant, six conférences internationales ont eu lieu dans le cadre du projet Metropolis. Des ministres de gouvernements nationaux et d'État, des maires, des universitaires, des agents gouvernementaux et des représentants d'organismes non gouvernementaux et communautaires y ont assisté. En 2001-2002, la conférence s'est déroulée à Rotterdam et portait sur les thèmes suivants : les politiques de migration; la citoyenneté, l'égalité et la diversité; l'intégration; et la transformation culturelle des villes. L'équipe d'Ottawa a non seulement participé à cette conférence, mais elle a également pris part à son organisation.

Des séminaires à propos des recherches comparatives internationales effectuées sur les politiques ont lieu régulièrement et traitent de divers sujets tels que les communautés transnationales, la gestion des villes divisées, les obstacles du marché du travail, les immigrants de deuxième génération et l'éducation.

L'avenir. Le financement de la Phase II du projet Metropolis Canada (qui se déroulera du 1er avril 2002 au 31 mars 2007) a été assuré. Celle-ci capitalisera sur les réussites enregistrées à ce jour et misera notamment sur les partenariats créés entre les chercheurs, les institutions et les décideurs gouvernementaux.

Onze priorités ont été établies pour ce projet de cinq ans. Les deux priorités suivantes ont un lien particulièrement étroit avec le multiculturalisme canadien :

> *Quel est le rôle des politiques publiques dans la promotion de l'intégration sociale et culturelle des nouveaux arrivants et des minorités dans une société multiculturelle ou multiraciale, et quelles sont les conséquences sur la politique de citoyenneté?* Des recherches seront réalisées sur les incidences de la politique du multiculturalisme canadien sur les éléments suivants : la structure des politiques d'intégration et de citoyenneté; les attentes des Canadiens relatives aux sentiments d'allégeance au Canada des immigrants, leurs obligations et leurs comportements; et les attentes des immigrants relatives aux obligations du Canada à leur égard et à leur engagement au Canada.
>
> *Comment les politiques publiques devraient-elles être élaborées pour contrer les attitudes négatives et la discrimination à l'égard des immigrants et des minorités?* Un sondage national annuel est prévu, tout comme des recherches sur les incidences des politiques de multiculturalisme, des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination, des pratiques des médias, des systèmes d'éducation et des attitudes au travail sur la création, la transmission ou l'élimination des attitudes intergroupes négatives.

Le projet Metropolis poursuivra son programme d'événements nationaux et internationaux au cours de la Phase II. Par exemple, un séminaire de deux jours intitulé *Intersections of Diversity* est prévu pour 2003 par l'Association d'études canadiennes en collaboration avec les responsables du programme de multiculturalisme, l'équipe du projet Metropolis et plus d'une dizaine d'autres ministères et programmes fédéraux. Ce séminaire engagera les chercheurs, les organismes non gouvernementaux et les décideurs dans des dialogues sur les intersections entre la diversité et les peuples autochtones, l'âge, les handicaps, le sexe, l'immigration, les langues officielles, les régions, l'orientation sexuelle et le statut socio-économique.

Collections numérisées du Canada : notre patrimoine multiculturel en ligne

Le site Web *Collections numérisées du Canada* (http://collections.ic.gc.ca/index.html) est un portail vers plus de 400 sites Web qui célèbrent l'histoire, la géographie, la science, la technologie et la culture du Canada. Ces sites comprennent des renseignements d'institutions fédérales telles que la

Bibliothèque nationale, les Archives nationales et le Musée canadien des civilisations, de même que des histoires locales en provenance de diverses communautés canadiennes. Plusieurs des sites comportent également des ressources éducatives en ligne comme des unités de curriculum et des activités de cours.

Le programme est parrainé et géré par Industrie Canada et se compose d'une variété unique d'activités. Les renseignements des sites proviennent d'institutions et de chercheurs canadiens et les sites sont conçus et activés par des équipes d'étudiants de 15 à 30 ans appuyés financièrement par la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada. En collaboration avec des chercheurs, les équipes de conception assurent la liaison avec, entre autres, les principaux intervenants et les sociétés commanditaires afin de créer les sites Web.

Bien qu'il ne soit pas considéré comme une célébration du multiculturalisme canadien, le programme a néanmoins débouché sur la création d'une ressource unique qui permet aux institutions culturelles canadiennes, aux organismes, aux chercheurs, aux étudiants, aux enseignants et aux autres particuliers d'accéder à toute une gamme de connaissances sur le patrimoine multiculturel de notre pays.

Un des sites Web trouvés dans les *Collections numérisées du Canada* est *Canada at the Millennium: A Transcultural Society* produit par Heirloom Publishing Inc. en collaboration avec la *Multicultural History Society of Ontario* et coparrainé par Power Corporation. *A Transcultural Society* contient des descriptions historiques et contemporaines (avec de nombreuses photos à l'appui) de 50 groupes ethnoculturels au Canada. Le site contient également de courtes biographies de près de 500 Canadiens qui représentent ces groupes.

A Transcultural Society illustre les réalisations des différents peuples du Canada et montre comment ils ont revigoré et dynamisé le Canada sur les plans culturel et économique, et contribué à la création d'une société progressive. L'honorable Sheila Copps, ministre du Patrimoine canadien, a loué le site *A Transcultural Society* en déclarant ce qui suit : « Les 50 nations célébrées dans cet illustre volume témoignent de la richesse de notre diversité culturelle et de notre ouverture sur le monde. Ce site [Web] contribue énormément à la compréhension de notre société canadienne et avivera sans doute une certaine fierté pour notre passé. Il nous donne également espoir en notre avenir ».

Plusieurs autres sites des *Collections numérisées du Canada* sont tout aussi intéressants, car ils reflètent des caractéristiques particulières du paysage culturel canadien. En voici quelques exemples :

Across the Generations: A History of the Chinese in Canada raconte une histoire détaillée avec de nombreuses photos à l'appui. La présence d'immigrants chinois a été signalée au Canada dès 1788. Le site inclut différents récits sur le racisme et sur les autres obstacles auxquels ont fait face les premiers colons chinois.

Becoming Canadian: Pioneer Sikhs in Their Own Words raconte l'histoire de la communauté sikh du Canada en mettant surtout l'accent sur la colonie sikh de la Colombie-Britannique du début du 20e siècle. Le site comprend des entrevues détaillées et couvre la vie sociale et religieuse de ces immigrants, ainsi que certains épisodes particuliers comme leur lutte pour obtenir le droit de vote.

Black Loyalists: Our History, Our People explique comment la Nouvelle-Écosse est devenue, pendant les années 1770 et 1780, la région de choix des premières colonies de Noirs libres de l'extérieur de l'Afrique. Le site décrit les traitements difficiles qu'ont enduré ces colons (d'autres ont décidé de partir) et raconte toute l'histoire de la communauté jusqu'à aujourd'hui.

East To West présente l'histoire des colonies japonaises du Sud de l'Alberta racontée au moyen des souvenirs personnels des enfants de ces colons. Le site se concentre sur un groupe particulier de colons japonais qui sont arrivés dans la région de Raymond au début du 20e siècle. Il contient de nombreuses photos à l'appui.

Harvest of Dreams (Une récolte de rêves) est un site Web trilingue (anglais, français et ukrainien) qui relate l'histoire de près de un million de Canadiens de descendance ukrainienne. Il traite de certains mythes et réalités, décrit les caractéristiques historiques et géographiques de la communauté et met l'accent sur le développement de l'identité canadienne ukrainienne. Le site proclame ce qui suit : « De nos jours, les Canadiens ukrainiens insistent fortement sur l'importance de la préservation de leur patrimoine, mais ils reconnaissent qu'il est tout aussi important de développer de nouvelles formes culturelles dans le contexte d'une identité canadienne plus vaste ».

Immigrant Voices raconte l'histoire de l'immigration au Canada de 1867 à aujourd'hui. Le site comprend de nombreux témoignages à la première personne. Outre les avantages de l'immigration pour le Canada et les immigrants comme tels, il décrit les pratiques racistes et xénophobes des gouvernements canadiens, notamment au début du 20e siècle.

Jewish Historical Society of British Columbia raconte l'histoire de la migration juive au Canada qui a commencé en 1858. Le site permet d'accéder à de nombreux titres d'archives et comprend des ressources d'enseignement.

Mennonites in Canada est le site Web de la Mennonite Historical Society of Canada. Il relate l'histoire de la migration mennonite de la Russie et de la Suisse vers le Canada à partir de 1786. Il permet également de consulter une encyclopédie mennonite canadienne complète.

OBHS On-ligne est le site Web des archives de la Ontario Black History Society. Il contient des renseignements sur divers personnages historiques et lieux d'intérêt (dont les cimetières et les églises), ainsi que de nombreux enregistrements audio d'entrevues avec des membres des communautés.

La plupart des colons somaliens sont arrivés au Canada au cours des deux dernières décennies en tant que réfugiés. *A Sense of Belonging: Somali Settlement Experiences in Canada* relate l'histoire de la communauté somalienne du Canada et soulève les questions auxquelles elle fait actuellement face, notamment les questions relatives aux femmes et à la religion.

West Icelanders in Manitoba raconte l'histoire de la migration des peuples islandais au Canada pendant les 25 dernières années du 19e siècle, époque à laquelle l'Islande était sous le règne du Danemark.

PARTIE VI : Le Canada et la Conférence mondiale 2001 contre le racisme

Partie VI : Le Canada et la Conférence mondiale 2001 contre le racisme

La promesse non tenue d'un événement historique...

En 1997, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé d'organiser la troisième[1] Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (CMCR) à Durban, en Afrique du Sud, du 31 août au 7 septembre 2001. Élaborée autour de cinq thèmes[2], la conférence avait pour but de servir de point de repère dans la lutte contre toute forme de racisme. Elle était attendue avec grande impatience dans le monde entier.

Convaincu que le Canada avait beaucoup à partager avec ses partenaires internationaux (tout en reconnaissant qu'il en avait encore à apprendre), le gouvernement du Canada a saisi l'occasion présentée par la CMCR et a parrainé un programme très actif de préparation et de participation à la conférence.

La conférence s'est déroulée comme prévu et a attiré de nombreux participants. Le Canada a également parrainé le Forum jeunesse avant la tenue de la CMCR. La délégation du Canada incluait la secrétaire d'État du Canada (Multiculturalisme), qui a agi à titre de coprésidente de la conférence, deux députés, un ministre provincial, un commissaire de la Commission canadienne des droits de la personne, le haut-commissaire du Canada en Afrique du Sud, le représentant permanent du Canada aux Nations Unies à New York et 60 représentants d'organismes non gouvernementaux[3] parrainés par le gouvernement canadien.

Toutefois, la conférence a été assombrie par les divisions sur la question du Moyen-Orient et par l'accent mis sur la compensation pour les actes historiques, notamment l'esclavage, la traite des esclaves et les aspects négatifs du colonialisme.

---

[1] Les conférences précédentes ont eu lieu en 1978 et en 1983.

[2] Les thèmes de la conférence étaient les suivants : (1) Les sources, les causes, les formes et les manifestations contemporaines du racisme, de la discrimination raciale et de l'intolérance qui y est associée; (2) Les victimes du racisme, de la discrimination raciale et de l'intolérance qui y est associée; (3) Les mesures de prévention, d'éducation et de protection visant à éliminer le racisme, la discrimination raciale et l'intolérance qui y est associée aux échelles nationale, régionale et internationale; (4) La disposition de remèdes, de recours et de réparations (compensations) efficaces et autres mesures aux échelles nationale, régionale et internationale; et (5) Les stratégies visant à atteindre l'égalité complète et effective, notamment la coopération internationale et l'amélioration des Nations Unies et des autres mécanismes internationaux pour la lutte contre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie.

[3] Parmi les ONG représentées figuraient les suivantes : Assemblée des Premières Nations; Conseil canadien des Églises; Égalité pour les gais et les lesbiennes; Fédération canadienne des municipalités; Conférence circumpolaire inuit; Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada; Ralliement national des Métis; National Association of Japanese Canadians; et Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada.

Lorsqu'est venu le temps d'adopter la déclaration et le programme d'action de la CMCR, nous avons veillé à ce que la déclaration finale du Canada se dissocie des références au Moyen-Orient. Nous avons également précisé notre compréhension de la langue des documents portant sur les excuses et les réparations relatives aux préjudices historiques et nous avons exprimé nos regrets quant au fait que la conférence n'avait pas reconnu les liens étroits entre le racisme et la discrimination religieuse et linguistique. Cette forte déclaration critique a été prononcée dans le but de faire connaître nos objections et d'influencer de manière constructive les prochaines approches internationales et des Nations Unies à la lutte contre la discrimination et les problèmes connexes[4].

Leçons tirées de la conférence

La position du Canada à la CMCR a été appuyée par sa confiance en ses efforts nationaux visant à promouvoir le multiculturalisme et à lutter contre la haine, les préjugés et le racisme. Bien que notre dossier ne soit pas sans tache et que des écarts existent toujours entre les valeurs exprimées dans la *Loi sur le multiculturalisme* et l'expérience de nombreux Canadiens, nous sommes en droit de prétendre à une histoire récente de bonne volonté et de réalisations quant à la promotion de la tolérance et du respect des différences. En outre, le Canada est déjà actif sur les principaux fronts du programme d'action, c'est-à-dire la législation sur les droits de la personne, le droit du travail, la promotion de la santé et l'éducation.

Des progrès relatifs à nos défis nationaux ont été enregistrés et continueront de l'être. Les travaux continus visant à réduire les problèmes de racisme et de discrimination au Canada sont la responsabilité partagée des gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux et des autres institutions canadiennes. Le gouvernement fédéral assume un rôle de coordination et d'animation et contribue par des mesures au niveau national[5]. Toutefois, tous les principaux intervenants (compétences fédérale, provinciale, territoriale et municipale et les secteurs bénévole et non gouvernemental) doivent travailler ensemble afin d'enregistrer d'importants progrès.

---

[4] La déclaration de réservation du Canada comprenait les points suivants : « ... tout processus, toute déclaration, toute langue présente dans tout forum dont le but n'est pas de faire avancer une paix négociée qui assurera sécurité, dignité et respect pour les habitants de la région [du Moyen-Orient] est, et demeurera toujours, inacceptable pour le Canada; » et « Le Canada regrette que la Conférence mondiale n'ait pu reconnaître la relation étroite et parfois inséparable entre la discrimination fondée sur la religion et la langue et la discrimination qui repose sur le racisme et la xénophobie. À cet égard, nous trouvons que la Conférence mondiale a accusé un sérieux recul. À ce stade, nous aimerions souligner que, pour le Canada, la discrimination multiple fondée sur d'autres raisons comprend l'orientation sexuelle, les handicaps et les obstacles liés à la culture. » (Traduction libre)

[5] Les activités de niveau national comprennent les suivantes : le cadre législatif canadien (par exemple, la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi canadienne sur les droits de la personne); des programmes de subvention et de contribution; des programmes de diffusion et de sensibilisation du public; des événements spéciaux tels que le Mois de l'histoire des Noirs et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars); et des travaux d'institutions canadiennes clés telles que la Fondation canadienne des relations raciales.

Une résolution renforcée par des partenariats *plus solides*

Malgré la controverse et la déception associées à la CMCR, il est généralement reconnu en rétrospective que la conférence a eu un effet de mobilisation au Canada, notamment en ce qui concerne le renforcement de nos partenariats avec les principaux intervenants. En fait, on pourrait dire que les plus grands avantages de la participation du Canada à la conférence se sont manifestés avant que la délégation ne parte pour Durban. Des consultations en prévision de la CMCR ont donné lieu à un important dialogue entre les diverses communautés canadiennes, dont les peuples autochtones. De plus, des activités préparatoires ont donné l'occasion au gouvernement du Canada d'écouter les préoccupations et les griefs des Canadiens.

Le processus de préparation et de consultation précédant la CMCR comprenait une stratégie de communications et de relations avec les médias dont le but était d'informer le plus grand public possible sur la conférence et les occasions de préparation à celle-ci. Un site Web comportait des renseignements supplémentaires, ainsi qu'un forum de discussion. Il était également possible de soumettre des exposés au moyen du site Web.

Deux jours de séances officielles de consultation en personne ont eu lieu à Edmonton, à Vancouver, à Winnipeg, à Halifax, à Toronto, à Montréal et à Ottawa. Ces séances étaient présidées par la secrétaire d'État (Multiculturalisme). Elles ont rassemblé des représentants d'organismes régionaux et nationaux, d'institutions de la société civile[6], de tous les paliers gouvernementaux, d'organismes autochtones et de commissions des droits de la personne qui ont donné leur avis sur les thèmes de la CMCR, les ébauches et les priorités du Canada pour la conférence.

Outre le programme de consultation, le Programme du multiculturalisme a octroyé une certaine somme afin d'appuyer quelque 45 projets liés à la CMCR. Le but de cet appui consistait à renforcer les capacités des personnes incapables d'y prendre part, de les inclure et de leur donner une voix. Voici quelques exemples de projets :

> *Promotion de la participation panasiatique canadienne à la CMCR.* Le Conseil national des Canadiens chinois a formulé des recommandations relatives au cinq thèmes de la CMCR afin de faire progresser la défense des Canadiens chinois dans la lutte contre le racisme.

[6] Par exemple, les participants comprenaient des représentants du système d'éducation, du monde des affaires, des syndicats, de groupes de femmes, du système de justice penale, d'organismes religieux, d'organismes ethnoculturels et non gouvernementaux, d'organismes consacrés aux relations raciales, de prestateurs de services de première ligne, des médias et des jeunes.

Sensibilisation du public. *La African Canadian Coalition Against Racism*, une coalition nationale composée de plus de 40 organismes communautaires, et le centre communautaire *Women's Health in Women's Hands*, ont réalisé une recherche et ont organisé des consultations publiques avec différents groupes de la communauté canadienne africaine. Ces travaux ont mené à la création de documents éducatifs sur les questions de discrimination raciale et sexuelle.

Commentaires sur l'approche du Canada à la CMCR. La *Immigrant and Multicultural Services Society* de Prince George a rassemblé quelque 150 habitants du Nord de la Colombie-Britannique afin de formuler des commentaires sur l'approche du Canada à la CMCR.

Lutte contre le racisme sur la voie de l'intégration des nouveaux immigrants. La Table de concertation des organismes de Montréal au service des personnes réfugiées et immigrantes a élaboré un programme de formation et un ensemble d'outils à l'intention des organismes communautaires afin qu'ils luttent contre la discrimination raciale et l'intolérance dont font l'objet les nouveaux immigrants et les réfugiés sur le marché du travail.

Rassemblement de jeunes femmes. La Commission des étudiants du Canada a rassemblé des filles et des jeunes femmes de partout au pays dans le but d'analyser les obstacles systémiques liés à la race et au sexe, notamment leur lien avec la pauvreté et la violence. Il en est résulté la mise sur pied d'un réseau national d'organismes pour filles et jeunes femmes et la création d'un module d'éducation.

Trois comités consultatifs (le Comité consultatif sur la société civile et les ONG, le Comité consultatif des Autochtones et le Comité consultatif sur la jeunesse) ont été formés afin de conseiller le Secrétariat sur le processus de préparation et de consultation, de réviser et de commenter les données, d'aider à définir la position du Canada et de faciliter la participation des Canadiens aux travaux préparatoires pour la CMCR.

Les consultations et les préparations ont culminé avec la rédaction du document *Les priorités du Canada en vue de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.* Ce document décrit douze points qui reflètent les positions collectives du Canada et ses préoccupations relatives à la conférence. Parmi les points abordés, le document mentionne le besoin de reconnaître le passé, de tenir compte des groupes vulnérables, de percevoir le racisme dans un plus grand contexte de diversité, d'inclure tous les groupes et les particuliers dans le

dialogue, ainsi que de continuellement élaborer des stratégies éducatives et autres ainsi que des mesures préventives visant à éliminer le racisme et les problèmes connexes[7].

Un nouveau niveau de compréhension

Les douze points mentionnés et les autres documents de préparation ont été créés pour la CMCR, mais il s'agit toujours de déclarations valides et complètes qui serviront de repères dans la lutte continue contre le racisme et les questions connexes menée au Canada. Par-dessus tout, les relations renforcées entre les intervenants (notamment les relations entre le gouvernement fédéral et ses partenaires provinciaux, territoriaux, municipaux, et les organismes non gouvernementaux, les groupes d'intérêt et les communautés touchées) constitue une plate-forme de compréhension supérieure et plus vaste à partir de laquelle nous pourrons envisager les prochaines étapes.

Le défi au niveau fédéral, particulièrement pour la secrétaire d'État (Multiculturalisme), consiste à rassembler et à conserver le savoir collectif et l'énergie de tous ses partenaires, à maintenir l'accent sur la discrimination et le racisme systémiques, à favoriser une compréhension interculturelle, à promouvoir la citoyenneté partagée et à éliminer la sous-représentation de notre population variée au sein de nos institutions.

[7] La version électronique du document complet figure à http://www.pch.gc.ca/progs/multi/wcar/res/canada's-priorities_f.shtml.

PARTIE VII : Une occasion à saisir, un Canada à renforcer par l'inclusion et le respect

Partie VII : Une occasion à saisir, un Canada à renforcer par l'inclusion et le respect

Outre nos richesses géographiques et notre fière histoire, la démographie du Canada – notre multiculturalisme – devient un volet de plus en plus important de notre identité. Le Canada est perçu par les Canadiens et le monde entier comme une société variée et accueillante qui prend sa place sur la scène internationale en tant que modèle de respect mutuel et porte-parole contre l'intolérance.

Les programmes et les politiques du gouvernement du Canada appuient notre diversité culturelle et y rendent hommage. D'importants progrès ont déjà été réalisés, mais il en reste encore beaucoup à faire. Nous devons poursuivre nos efforts afin de réduire et de résoudre les problèmes liés à la discrimination.

Dans le sens le plus large, la lutte continue en faveur du multiculturalisme au Canada est soutenue par les activités suivantes :

- le cadre législatif du Canada (la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur l'égalité des salaires* et la *Loi sur le multiculturalisme canadien*);
- les programmes de subventions et de contributions liés au multiculturalisme canadien;
- les programmes de diffusion et de sensibilisation du public;
- les services assurés par les organismes et les ministères fédéraux;
- les événements spéciaux tels que le Mois de l'histoire des Noirs et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- les travaux d'institutions clés telles que la Commission canadienne des droits de la personne et la Fondation canadienne des relations raciales.

Différentes initiatives spéciales sont à surveiller. Elles seront déployées dans les domaines des programmes et des services, de la reconnaissance des compétences étrangères, des dialogues continus et du maintien à l'avant-garde des changements démographiques du pays.

Portrait de la diversité

Un des rôles fondamentaux du gouvernement du Canada en ce qui a trait au multiculturalisme est de faire état de la nature démographique de notre pays. Il est essentiel que nous parvenions à nous comprendre si nous désirons nous assurer que toutes les communautés de notre population sont respectées et bien desservies.

Au Canada, le recensement le plus récent remonte à 2001. Le 21 janvier 2003, des statistiques ethnoculturelles fondées sur ce recensement ont été publiées, notamment des statistiques sur la taille, l'emplacement géographique et les caractéristiques démographiques des groupes ethniques du Canada. Cette publication représentait la première mise à jour du profil ethnoculturel de notre pays en cinq ans.

Des statistiques sur les tendances en matière d'immigration et de citoyenneté ont été publiées à la même date, dont des statistiques sur la taille, la distribution géographique, les origines et les caractéristiques démographiques de la population immigrante du Canada. Enfin, des statistiques sur les caractéristiques socio-économiques de la population immigrante seront publiées à une date ultérieure, tout comme les statistiques basées sur les réponses à la question de l'affiliation religieuse (posée pour la dernière fois en 1991) et à une nouvelle question sur le lieu de naissance des parents.

Au printemps et à l'été 2002, près de 42 000 personnes choisies en fonction de leurs réponses aux questions de l'enquête de 2001 liées à l'origine ethnique et au lieu de naissance ont participé à des entrevues téléphoniques. Cette enquête de suivi coparrainée par Statistique Canada et le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien s'intitule *Enquête sur la diversité ethnique* et met l'accent sur diverses questions telles les origines ancestrales, l'identité, la langue d'usage, les antécédents familiaux, la discrimination et la participation civique. Cette enquête a été réalisée en neuf langues : les deux langues officielles du Canada ainsi que le cantonais, l'italien, le mandarin, le portugais, le panjabi, l'espagnol et le vietnamien. Il s'agit de la première enquête en son genre et d'une telle portée.

Les données de l'enquête sur la diversité ethnique mettront à jour de nouveaux renseignements sur les ethnies et compléteront les données du recensement relatives à la question sur les origines ethniques. Ces données constitueront une base sans précédent à partir de laquelle les décideurs et les membres des communautés pourront fonder leurs analyses et leurs plans d'action liés au multiculturalisme canadien.

Programmes et services nationaux novateurs

Le présent rapport souligne les divers programmes et services qui illustrent les différentes façons dont les organismes et les ministères fédéraux ont encouragé le multiculturalisme dans leurs politiques et leurs pratiques. Voici deux programmes exemplaires prévus pour la prochaine année :

Programme de ressources et de services multiculturels de la Bibliothèque nationale du Canada. Le mandat de la Bibliothèque nationale du Canada est de recueillir et d'archiver des documents (livres, magazines, enregistrements, etc.) publiés au Canada ou portant sur le Canada ou les Canadiens. La Bibliothèque a toujours bâti des collections de documents anglais et français, mais elle a récemment commencé à développer ses relations avec divers éditeurs spécialisés dans les publications ethniques afin d'accroître le nombre de documents publiés dans des langues autres que les langues officielles du Canada. Actuellement, la Bibliothèque compte 5 569 articles en allemand, 1 070 articles en japonais et 1 112 articles en inuktituk, pour ne nommer que ceux-là.

Au cours des années à venir, la Bibliothèque prévoit étendre ses services aux diverses communautés culturelles du Canada. En novembre 2001, elle a lancé son Programme de ressources et de services multiculturels qui vise à accroître l'accessibilité des collections et des ressources multiculturelles, notamment par l'entremise des bibliothèques municipales. Ce programme bénéficie de l'aide d'un comité consultatif externe composé d'un groupe varié de bibliothécaires et de chercheurs de partout au pays. Il s'appuie également sur des consultations continues avec diverses bibliothèques municipales et spécialisées, des bibliothécaires multiculturels, des éditeurs ethniques et d'autres spécialistes. Les priorités initiales incluent la promotion du programme au moyen de conférences dans les bibliothèques provinciales et d'un portail multilingue et multiculturel sur le site Web de la Bibliothèque. Le personnel de la Bibliothèque s'efforce d'acquérir des documents d'intérêt possible pour les immigrants et les personnes d'origines autres que française ou anglaise. Il travaille également à l'élaboration d'une trousse d'outils qui aidera les bibliothèques municipales à bâtir leurs collections multilingues.

Audiences de libération conditionnelle auxquelles participent les communautés. Dans la région des Prairies, la Commission nationale des libérations conditionnelles a récemment mis en œuvre une nouvelle façon de procéder pendant les audiences de libération

conditionnelle. Au cours de certaines audiences de contrevenants autochtones, les aînés de tribu servent d'interprètes culturels. La présence des aînés aide les membres de la Commission à comprendre le contexte culturel de la situation et rend l'audience moins intimidante pour le contrevenant et les membres de la communauté présents. L'approche est une réussite pour toutes les parties.

La Commission compte adapter ce modèle à d'autres cultures et en faire l'essai. Pendant l'exercice en cours, certaines audiences de Canadiens africains feront appel à des chefs communautaires de la région de l'Atlantique. Si le modèle fonctionne, il sera appliqué dans tout le Canada comme une façon d'atteindre des résolutions plus justes.

Reconnaissance des titres de compétences étrangers : élimination des obstacles

La compétitivité mondiale du Canada repose sur l'innovation continue qui, à son tour, repose sur un nombre suffisant de personnes qualifiées. Nous comptons sur les systèmes scolaires et d'éducation pour enseigner aux jeunes Canadiens à remplir ces rôles. Toutefois, nous nous tournons également de plus en plus vers l'immigration. C'est au Canada que le climat d'ouverture et de respect de la diversité se manifeste de manière la plus concrète. En tant que pays où les immigrants peuvent s'attendre à trouver hospitalité et possibilités d'avenir, le Canada attire des professionnels talentueux de partout. Actuellement, près de 60 pour 100 des immigrants entrent au Canada en tant que travailleurs qualifiés (les autres entrent en tant que réfugiés ou immigrants de la catégorie de parents).

Les obstacles liés à la reconnaissance des compétences étrangères nuisent à l'intégration sans faille de certains immigrants à un emploi au Canada. Les professions réglementées telles que la médecine, les sciences infirmières, l'ingénierie et la menuiserie (qui composent environ 20 pour 100 du marché du travail canadien) n'ont pas réussi à réviser et à approuver les programmes équivalents de tous les pays. Par conséquent, certains immigrants doivent recommencer une partie ou l'ensemble de leur formation professionnelle au Canada avant de reprendre leurs carrières. Même les immigrants des professions non réglementées font face à des obstacles issus de préjugés et d'ignorance concernant l'éducation et la formation dans les autres parties du monde.

Le problème est complexe. Les professions sont réglementées par des organismes indépendants et accrédités qui sont régis par une compétence provinciale. De plus, les lois canadiennes en matière d'immigration ont été

élaborées à une époque où la concurrence pour des immigrants qualifiés n'était pas perçue comme un facteur important.

En réponse à ce problème, le gouvernement du Canada, a fait la promesse suivante dans le discours du Trône de janvier 2001 :

> **« Les immigrants ont apporté avec eux un bagage d'idées et de talents dont s'est enrichi le Canada. Le gouvernement prendra des mesures pour aider le Canada à attirer les travailleurs spécialisés dont il a besoin. De concert avec les provinces et les territoires, il veillera également à aider les néo-Canadiens à mieux faire reconnaître leurs titres de compétence et à s'intégrer plus rapidement à la société. Il déposera de nouveau son projet de loi visant à rationaliser et à améliorer le système d'immigration. »**

Dans sa réponse au discours du Trône, le premier ministre Jean Chrétien a incité les gouvernements provinciaux à réviser leurs politiques sur la reconnaissance des compétences étrangères des nouveaux Canadiens.

Le gouvernement du Canada a tenu sa promesse en adoptant la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* qui est entrée en vigueur en juin 2002. Dans le cadre de sa stratégie d'innovation lancée en février 2002, le gouvernement a proposé la prise de mesures qui amélioreraient davantage l'image du Canada à l'étranger en tant que destination de choix. Il s'est engagé à « travailler en vue d'accroître le nombre de travailleurs qualifiés » et à « appliquer un programme temporaire révisé à l'intention des travailleurs étrangers, ainsi que des ententes provinciales étendues afin de faciliter l'entrée de travailleurs hautement qualifiés ».

Développement des ressources humaines Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien collaborent en vue de trouver des solutions axées sur la reconnaissance des compétences étrangères. Ces Ministères travaillent avec les provinces et les territoires, les organismes de réglementation, les employeurs et d'autres intervenants afin d'élaborer des procédures reconnues qui accéléreront l'évaluation et la reconnaissance des compétences étrangères avant et après l'arrivée des immigrants qui travaillent dans des professions réglementées et non réglementées. Ils conçoivent également des programmes de transition pour les cas où la reconnaissance des équivalences est retardée.

Différents projets pilotes financés par le Programme de multiculturalisme ont été réalisés ou sont en cours. Ces projets montrent ce que nous pouvons faire et donnent l'exemple. En voici quelques-uns :

Incidence sur les changements institutionnels. La *Indo-Canadian Women's Association* d'Alberta a élaboré un projet visant à aider les médecins étrangers qualifiés à se trouver un emploi. Les activités de ce projet incluent la sensibilisation des employeurs, l'organisation de salons de l'emploi, la création de relations avec le ministère de la Santé albertain, le *College of Physicians and Surgeons of Alberta* et le Collège des médecins et chirurgiens d'Ottawa, et des rencontres avec le ministre de la Santé de l'Alberta. Ce projet a permis de mettre sur pied un programme d'évaluation et de formation accélérée à l'intention des spécialistes formés à l'étranger afin qu'ils puissent pratiquer ici en tant que spécialistes. Il a trouvé huit sièges de médecin de famille spécialisé pour des médecins étrangers, onze postes d'assistant de clinique et douze postes de médecins étrangers dans le cadre du programme d'action de médecins en milieu rural.

Plan d'action exhaustif pour l'intégration des diplômés en médecine étrangers à la profession médicale au Manitoba. La *Association of Foreign Medical Graduates* a entrepris un projet visant à répondre aux besoins de formation des médecins formés à l'étranger en leur offrant un programme complet de préparation aux examens et en coordonnant des occasions d'observation avec des médecins canadiens autorisés.

Service d'évaluation des compétences étrangères. Un service d'évaluation des compétences étrangères a été créé en Colombie-Britannique afin d'évaluer les compétences des clients qui ont réussi leurs études postsecondaires à l'extérieur du Canada. Les évaluateurs de compétences ont reçu une formation, des trousses d'information ont été distribuées à plus de 3 500 particuliers et des présentations ont été faites à plus de 30 groupes dans le but d'établir un service permanent.

Au cours des prochaines années, le gouvernement du Canada surveillera de près l'incidence de ces projets et des activités connexes dans le but d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les immigrants qualifiés.

Diligence continue

Comme les événements mondiaux continuent de le témoigner, les attitudes destructives envers les différences ethniques et culturelles nuisent au développement d'une société civile. À vrai dire, dans certaines régions de la planète, les conflits monopolisent l'attention politique nationale et internationale. En comparaison avec la plupart des autres pays, le Canada ressort comme un modèle de tolérance et se prévaut du grand potentiel inhérent au respect de la diversité.

Cependant, notre modèle n'est ni complet, ni parfait. Nous sommes toujours en apprentissage et tentons de réaliser notre vision d'une société inclusive. Le Canada n'est pas à l'épreuve des préjugés raciaux ou de la discrimination raciale. Ces problèmes persistent dans notre société, et, malgré nos initiatives et nos progrès à cet égard, nous devons déployer davantage d'efforts afin de les éliminer complètement.

Des progrès ont été enregistrés au cours des dernières années (dont 2001 et 2002, comme l'indique le présent rapport), mais les organismes et les ministères fédéraux doivent continuer de promouvoir les objectifs de la politique de multiculturalisme, soit la participation civique, la justice sociale et l'identité. De plus, le Programme du multiculturalisme doit s'efforcer de maintenir le multiculturalisme à l'ordre du jour.

Si nous continuons de travailler ensemble en vue de façonner une société canadienne cohésive et inclusive à laquelle tous les citoyens peuvent participer pleinement, nous pouvons espérer réaliser la vision d'un Canada fondé sur des valeurs d'égalité et de respect mutuel en ce qui concerne la race, les origines nationales et ethniques, la couleur et la religion.

INDEX DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Index des institutions fédérales

Agence spatiale canadienne 16
Archives nationales du Canada 33, 44
Banque du Canada 14
Bibliothèque nationale du Canada 33, 45, 75
Bureau de l'enquêteur correctionnel 27
Centre d'analyse des opérations et déclarations finan 15
Centre de recherches pour le développement international 26
Citoyenneté et Immigration Canada 58, 77
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada 31
Commission de la capitale nationale 35
Commission nationale des libérations conditio 75
Communication Canada 21
Condition féminine Canada 20, 23, 29, 56
Conseil canadien des normes 30
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes 33
Conseil de recherches en sciences naturelles 24
Conseil des Arts du Canada 19, 24, 40
Défense nationale 15, 16, 17
Développement des ressources humaines Canada 56, 77
Environnement Canada 17, 28, 30
Exportation et développement Canada 19, 32
Financement agricole Canada 25
Fondation canadienne des relations raciales 28, 29, 66, 73
Gendarmerie royale du Canada 16, 18
Industrie Canada 60
L'Agence de promotion économique du Canada atlantique 25
Musée canadien de la nature 22, 46
Office national du film du Canada 44
Parcs Canada 35, 45, 46
Patrimoine canadien 18, 24, 29, 32, 35, 39, 41, 44, 45, 46, 56, 57, 58, 60, 74, 77
Pêches et Océans Canada 15, 22
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada 23
Ressources naturelles Canada 16, 17, 22, 31
Santé Canada 51, 52, 53, 54, 55, 56
Service canadien du renseignement de sécurité 15
Service correctionnel du Canada 14, 27, 31, 35
Société canadienne d'hypothèques et de logement 18, 26, 35, 56
Société canadienne des postes 18
Société immobilière du Canada 31, 32

Solliciteur général du Canada 20, 27, 56
Statistique Canada 21, 22, 28, 56, 74
télécommunications canadiennes 41
Téléfilm Canada 34, 42, 43, 44

Institutions fédérales

Les ministères, les organismes et les sociétés d'État suivants ont soumis des rapports sur leurs activités relatives à la *Loi sur le multiculturalisme canadien :*

Administration de pilotage de l'Atlantique
Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
Administration du pipe-ligne du Nord
Administration de pilotage des Laurentides Canada
Affaires étrangères et Commerce international
Affaires indiennes et du Nord Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Agence des douanes et du revenu du Canada
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Anciens Combattants Canada
Archives nationales du Canada
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Bureau de l'enquêteur correctionnel
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
Bureau de la sécurité des transports du Canada
CBC et Société Radio-Canada
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
Centre national des arts
Centre de recherches pour le développement international
Centre canadien de gestion
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Citoyenneté et Immigration Canada
Comité externe d'examen de la GRC
Comité des griefs des Forces canadiennes
Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission des champs de bataille nationaux
Commission canadienne du blé
Commission canadienne des grains
Commission du droit d'auteur
Commission des relations de travail dans la fonction publique
Commission de la fonction publique du Canada
Commission canadienne du tourisme
Commission de la capitale nationale
Commission nationale des libérations conditionnelles
Communication Canada
Condition féminine Canada
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Conseil canadien des normes
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil canadien des relations industrielles

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Conseil des Arts du Canada
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Construction de Défense (1951) Limitée
Corporation commerciale canadienne
Défense nationale
Développement économique Canada pour les régions du Québec
Développement des ressources humaines Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest canadien
Élections Canada
Environnement Canada
Exportation et développement Canada
Financement agricole Canada
Finances Canada, Ministère des
Fondation canadienne des relations raciales
Gendarmerie royale du Canada
Greffe de la Cour fédérale du Canada
Industrie Canada
Infrastructure Canada
Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada
Ministère de la Justice Canada
Monnaie royale canadienne
Musée canadien de la nature
Office national du film du Canada
Office national de l'énergie
Office des transports du Canada
Parcs Canada
Patrimoine canadien
Pêches et Océans Canada
Résolution des questions des pensionnats indiens Canada
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
Secrétariat de l'ALÉNA
Secrétariat du Conseil du Trésor
Service correctionnel du Canada
Service canadien du renseignement de sécurité
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Société immobilière du Canada
Société d'expansion du Cap-Breton
Société canadienne des postes
Solliciteur général du Canada
Statistique Canada
Téléfilm Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)
Tribunal canadien des droits de la personne
Tribunal de l'aviation civile
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs